Agir ensemble au coeur de vos ambitions

LBA
WALTER FRANCE

RAPPORT RSE annuel

Juillet 2022 - Juin 2023

LUCIE 26000
ENGAGÉ ET RESPONSABLE

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Notre ambition dans l'exercice de notre métier

Nous sommes un cabinet d'expertise comptable et d'audit.
Les principales missions effectuées pour nos clients peuvent se regrouper en 2 catégories :

- **Missions de conformité :** produire et attester la sincérité des données et informations obligatoires dans les domaines comptables, fiscaux, sociaux et juridiques ;
- **Missions de conseil :** porter un avis sur la performance et la pertinence des organisations mises en place par nos clients et rechercher avec eux des solutions adaptées à leur situation.

En tant que **tiers de confiance,** notre légitimité est basée sur la mission de conformité à la loi et aux règlements. A ce titre, nous devons mettre en oeuvre tous les moyens jugés nécessaires pour atteindre cet objectif de conformité (obligation de moyen).
En tant que qu'**entrepreneur indépendant**, notre ambition est portée sur la mission de conseil afin d'apporter une contribution réelle à la réussite des projets de nos clients. A ce titre, notre rôle est tourné vers la mesure et l'évaluation de la performance, la détection des risques, la résolution de problèmes et d'une façon générale la mise en action de toutes décisions jugées pertinentes. Cela se traduit dans notre engagement par une obligation de résultat, même si en terme contractuel nous ne sommes tenus qu'à une obligation de moyen.

C'est bien ce prolongement d'une mission de conformité vers une mission de conseil porté par une volonté de résultat qui traduit votre vision du métier et la finalité que nous nous sommes fixés.

NOTRE FINALITE : AGIR ENSEMBLE AU COEUR DE VOS AMBITIONS

Cette finalité détermine ce que nous sommes et ce pour quoi nous voulons être reconnus :

- Des professionnels tournés vers l'action et l'avenir plus que sur le constat et le passé ;
- Des professionnels fondant leurs opinions et leurs actes sur l'esprit critique et leur propre jugement, sans soumission à la norme qui n'est qu'un guide et pas une fin en soi ;
- D'une façon générale, des professionnels tournés vers l'esprit d'entreprise ce qui suppose agilité, adaptation, acceptation du risque par opposition au principe de précaution, sens de l'innovation.

Cette finalité justifie les valeurs dans lesquelles nous nous reconnaissons :

- **S'engager en conscience :** L'essence de notre métier et le jugement professionnel qui appartient à chacun de nous en propre et doit être le reflet de notre intime conviction, fruit de notre expertise, de notre déontologie et de notre appréciation personnelle des situations ;
- **Partager nos compétences :** Nous pensons que personne n'a raison tout seul mais que c'est de la coopération et de la confrontation des avis qu'émerge une prise de décision satisfaisante pour le client. Ainsi, il faut additionner les compétences tant internes qu'externes dans un souci de communication et d'explication permanente avec nos clients.
- **S'attacher à être utile et simple :** Ce qui se conçoit bien s'énonce clairement. Notre rôle est de rendre intelligible et accessible à tous ce qui apparait complexe à priori. C'est grâce à ce travail de « vulgarisation » donc de communication que nous pouvons obtenir l'adhésion de nos équipes et de nos clients. Nous croyons aux vertus du *« bon sens paysan »*.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

C'est cette idée du service client que nous défendons depuis plus de 50 ans qui nous fait lever le matin, donne du SENS à notre travail et constitue notre cadre de référence pour le développement de notre cabinet dans l'ensemble de ses composantes : fidélisation de notre clientèle et développement de celle-ci, fidélisation de nos collaborateurs et recrutement de nouvelles compétences, recherche de partenaires en phase avec notre vision, communication institutionnelle du cabinet.

C'est à l'aune de cette RAISON D'ÊTRE que nous voulons apprécier la performance du cabinet, par-delà la performance financière qui ne saurait constituer une fin en soi :

- **Satisfaction des clients** dans le sens d'un service de qualité et conforme à notre éthique
- **Satisfaction des collaborateurs** dans le sens d'un travail épanouissant et source de développement personnel
- **Contribution sur notre territoire** et dans la mesure de nos possibilités à la formation et l'emploi, au développement d'une économie durable basée sur des principes de valorisation des individus, de justice et de transparence.

NOTRE ENGAGEMENT LUCIE

Notre labellisation LUCIE témoigne de notre volonté de mener à bien des actions concrètes au service de la vision et de la Raison d'être de notre cabinet.

Il s'agit pour nous d'intégrer dans notre organisation générale, notre système de gouvernance et nos actions professionnelles les principes essentiels de notre projet cabinet.

Ce rapport annuel 2022 / 2023 repose sur notre feuille de route et se construit autour de 3 axes jugés prioritaires tant pour les parties prenantes que pour le développement de notre activité, dans le respect de nos valeurs d'engagement, de partage et d'utilité.

DÉVELOPPER L'ÉTHIQUE AU COEUR DE NOTRE ORGANISATION

AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR NOTRE TERRITOIRE

Agir pour développer l'éthique au coeur de notre organisation

Développer une éthique au cœur de notre organisation est crucial pour garantir la confiance, la transparence, et la durabilité.

Agir en employeur responsable

S'engager envers le bien-être de ses salariés, de respecter les normes éthiques, et de promouvoir un environnement de travail équitable et inclusif.

Agir en acteur responsable sur notre territoire

S'engager activement dans le développement durable, le bien-être de la communauté, et la préservation de l'environnement.

Feuille de route

	Objectifs et Actions	Par qui	Echéance	Etat d'avancement	
Thém. 1 **Mettre en place une gouvernance responsable**	**Formaliser la stratégie RSE de LBA** . Rédiger la profession de foi . Définir le plan d'actions prioritaires	Gilles + Validation associés	2021/2022	**100 %**	. Rédaction de la raison d'être (préface du code de conduite) . Etablissement feuille de route 2021 - 2024
	Redéfinir le schéma de gouvernance (Associés / Managers / Collaborateurs) . Rôle des associés . Rôle des Managers / Référents (CoFil)		2021/2022	**90 %**	. Feuille de route Référents à rédiger ?
	Définir les indicateurs clés de performance RSE		2021/2022	**0 %**	. KPI à définir . Reporting annuel (Rapport N+1)
Thém. 5 **Développer l'éthique dans les relations d'affaires**	**Définir une politique d'achats responsables**	Green Team	2023/2024	**30 %**	. Cartographie des fournisseurs . Indicateurs sur poids CA par rapport au CA global . Questions pour encadrer la charte
Thém. 6 **Respecter les intérêts des consommateurs**	**Mettre en place des enquêtes de satisfaction clients**		2023/2024	**0 %**	
	Définir la politique qualité et rédiger une charte qualité		2023/2024	**20 %**	Sur la base des 4 items issus des travaux de la réunion annuelle 2020 (s'engager en conscience, s'engager avec diligence, s'engager avec qualité, s'engager en coopérant)
	KPI qualités client	Managers	2021/2022	**0 %**	. Mettre en place des indicateurs internes d'évaluation de la qualité des services rendus

Feuille de route

	Objectifs et Actions	Par qui	Echéance	Etat d'avancement	
	Rédiger le code de conduite RSE interne, sur la base du livret d'accueil complété de : . code éthique dans les relations d'affaires . charte qualité des services clients (conscience, diligence, qualité, coopération)	Gilles / Nathalie/ Estelle	2021/2022	**20 %**	. Rédaction de l'ossature
Thém. 2 **Respecter le droit des personnes**	**Désigner un référent « Harcèlement »**	Maëlle	2021/2022	**100 %**	. Référent désigné – Formation réalisée
	Mettre en place une commission RGPD / Confidentialité	Samuel / Nathalie	2021/2022	**100 %**	. Sensibilisation et rappel des consignes en matière de RGPD et confidentialité . Organisation journée archivage papier et informatique (annuel)
	Rédiger un cahier des charges RGPD et s'assurer de leurs bonnes pratiques	Samuel / Nathalie	2023/2024	**90 %**	. A diffuser
	Maintenir à jour le registre des traitements et écart de traitement	Samuel / Nathalie	2021/2024	**100 %**	Mise à jour annuelle
	Afficher DUER + affichage cabinet		2021/2022	**100 %**	. Mise à jour annuelle du DUER + Information Harcèlement sexuel suite formation Référent
Thém. 3 **Développer des relations et conditions de travail responsables**	**Concertation sur l'organisation du temps de travail**		2021/2022	**100 %**	
	Assurer le dialogue social . Réunion trimestrielle avec CSE . Echanges à l'intérieur du COPIL				. Compte-rendu des réunions CSE . Compte-rendu des réunions CoFil
	Sanctuariser un référent pour chaque collaborateur		2021/2022	**100 %**	. Référent désigné pour chaque collaborateur

Feuille de route

	Objectifs et Actions	Par qui	Echéance	Etat d'avancement	
Thém. 4 **Préserver l'environnement**	**Désignation d'une Green Team**		2021/2024	**100 %**	. Composition de la Green Team (Nathalie / Alexia / Pauline / Agnès / Justine) . X réunions en 2022 / 2023 . Projet de la Green Team - Organisation du tri des déchets - Réflexion sur les partenariats LBA - Charte Fournisseur
	Mettre en place un tableau de bord de suivi des ressources	Tableau de bord : Green Team Définition et validation des indicateurs : Green Team / Gilles	2021/2022	**50 %**	. Cartographie des ressources établies . Mise en place d'indicateurs sur - EDF - Eau - Papier - Déplacements collaborateurs
	Rédiger la stratégie en matière de maitrise des ressources utilisées par l'entreprise	Green Team / Gilles Présentation Associés + CoFil	2021/2022	**0 %**	.
	Sensibilisation aux écogestes		2021/2022	**100 %**	. Sensibilisation aux écogestes
	Organiser et instaurer le tri et le recyclage des déchets	Green Team / Gilles	2023/2024	**90 %**	.Mise en place des consignes de tri pour les déchets organiques, déchets de bureau .Organisation du tri papier pour destruction et recyclage .En cours, recherche de filière de gestion des déchets informatiques et électriques
Thém. 7 **Viser le développement local et l'intérêt général**	**Définir les partenariats**		2023/2024	**50 %**	.Réflexion et recherche de partenariat par la Green Team pour présentation au collectif et vote
	Impliquer les collaborateurs dans les partenariats		2023/2024		
	Communiquer sur les partenariats		2023/2024		

Agir

pour développer l'éthique au coeur de notre organisation

La gouvernance est la structuration des différentes instances se répartissant les fonctions en vue de prendre des décisions, de fixer des objectifs et d'orchestrer la mise en oeuvre des actions RSE, tout cela en collaboration étroite avec les différentes parties prenantes de notre organisation.
C'est la gouvernance qui irrigue les 6 questions centrales de notre démarche RSE.

La spécificité du cabinet : Ethique, indépendance et transparence

Notre capital est détenu en totalité par le fils du fondateur et ses associés, experts-comptables / commissaires aux comptes et responsable pôle RH et Social qui donnent le cap et l'orientation stratégique du cabinet. L'éthique est au coeur de notre organisation. Son respect est inscrit dans nos valeurs et notre raison d'être.

100 %
Actionnariat privé

37 collaborateurs dont **4** Associés avec 1 parité parfaite = **30 %** / **70 %**

3 Managers

1 **CoFil** composé de 12 représentants des filières

38 ans
Moyenne d'âge des collaborateurs

90 % CDI

10 %
Part d'alternants

Une gouvernance participative

Les associés *pour décider*

Repenser la gouvernance afin de la rendre plus participative : Les associés ont souhaité mettre en place un organe consultatif qui associe les collaborateurs aux décisions stratégiques.

Cependant, il ne peut être efficace sans l'implication pleine et entière des associés, chacun jouant un rôle actif et intégral. Chacun a son rôle, mais avec un objectif commun : asseoir le développement de LBA Walter France sur une organisation respectueuse de notre histoire, de notre philosophie et de nos valeurs humaines, profondément ancrées dans notre ADN, tout en étant source de progrès et d'efficacité.

Leur rôle

Les associés décident des orientations stratégiques de l'entreprise, en tenant compte des enjeux matériels prioritaires, partagés avec les différentes instances. Leur rôle est également de soutenir la démarche et ses acteurs en interne.

De gauche à droite :
Samuel LE QUERE, Isabelle TILLAUT - Co gérante, Estelle TRICHET, Gilles BLANCHARD - Co-gérant

Les managers, *une organisation de proximité*

Savoir piloter son équipe et accompagner ses collaborateurs vers la performance, donner du sens aux actions mises en place, être dans l'échange et à l'écoute sont pour LBA Walter France les clefs du succès pour les managers.

A la fois au fait de la vision stratégique de l'entreprise et impliqués dans l'opérationnel, nos managers sont un maillon indispensable dans la nouvelle gouvernance du cabinet.

Son premier rôle est de faire converger la vision de la direction et celles des collaborateurs, et de les faire adhérer aux valeurs de l'entreprise. Mais surtout d'assurer la cohérence entre le travail réalisé par les collaborateurs et les objectifs fixés.

Pour échanger sur ces objectifs, des réunions mensuelles sont organisées avec les associés référents (Isabelle TILLAUT et Samuel LE QUÉRÉ) afin d'échanger non seulement sur la stratégie de l'entreprise mais aussi sur les projets à venir, sur la production et les encours.
Ces réunions sont nécessaires pour garantir un management de proximité efficace.

Par ailleurs, pour que chaque manager soit armé de la bonne façon, LBA Walter France leur a proposé une formation managériale sur-mesure.
Ce parcours a eu pour vocation à leur donner les clefs pour animer au quotidien leur équipe.

En 2022
28 H
formation Managers

Le CoFil pour piloter

UN SYSTÈME DE MANAGMENT PARTICIPATIF AU COEUR DE NOTRE ORGANISATION

Faire ensemble..... voilà 2 mots qui veulent dire beaucoup et qui résument assez bien pourquoi la mise en place d'un CoFil.
Penser et organiser dans la durée, ce « faire ensemble » est un élément clé de notre nouvelle organisation de la gouvernance pour nous donner les moyens de réussir..... et surtout, de réussir collectivement.

OBJECTIFS DU COFIL

Réussir collectivement en privilégiant une culture d'ouverture, de collaboration et d'excellence au sein de notre cabinet. Les principaux objectifs du CoFil :

- Faciliter la communication et l'échange d'idées entre les différentes filières et fonctions de l'entreprise.
- Examiner de manière approfondie le fonctionnement et l'organisation actuel du cabinet afin d'identifier les axes d'amélioration.
- Proposer des solutions novatrices pour optimiser les processus internes et renforcer l'efficacité opérationnelle.
- Promouvoir une approche responsable et durable dans toutes nos activités, en alignement avec nos valeurs et nos engagements RSE

CONTRIBUTIONS ET RÉALISATIONS DU COFIL

TÉLÉTRAVAIL :

NOTRE ENGAGEMENT
Concertation sur l'organisation du temps de travail en tenant compte des consiérations économiques.

ACTIONS

. 3 Réunions de concertation pour la mise en place de 2 jours de télétravail par semaine au regard de la demande des collaborateurs et des besoins de l'entreprise. Ces réunions ont été animé par une consultante externe, Maud BAUTRAIS.

+ 1 réunion de présentation de la nouvelle organisation à l'ensemble des collaborateurs.

Mise en application au 1er avril 2023

. Rédaction des nouvelles règles pour la prise des congés annuels
Mise en application en juillet 2023

ORGANISATION CABINET :

NOTRE ENGAGEMENT
Favoriser une organisation du cabinet avec des consignes claires et transparentes

ACTIONS

. Rédaction de la nouvelle procédure en termes de Note de frais et diffusion à l'ensemble des collaborateurs par voie notamment du livret d'accueil :

- pas de plafond pour les indemnités repas
- possibilité d'indemnisation immédiate si les frais sont trop importants pour le collaborateur

NOTRE ENGAGEMENT
Travail en mode projet

. Réflexion stratégique sur la mise en place d'une nouvelle ligne de service à destination des clients et constitution d'une équipe dédiée (analyse des besoins, veille concurrentiel, conception de la nouvelle ligne de service).

Le CSE pour représenter

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des collaborateurs LBA Walter France permettant ainsi, la prise en compte permanente de leur parole et leurs intérêts dans les décisions et dans l'organisation du cabinet : Organisation du temps de travail, choix d'une nouvelle mutuelle, ...

Jean Christophe STILLER
Délégué Titulaire

Maëlle GOUBIN
Déléguée Suppléante

Organisation de nouvelles élections CSE en 2022.

Alexia NURIT
Déléguée Titulaire

Cécile RICHARD
Déléguée Suppléante

La GREEN Team pour actionner

Alexia NURIT
Membre commission RSE

Agnès RUAL
Membre commission RSE

Pauline CLOUET
Membre commission RSE

Justine GOGUET
Membre commission RSE

Animé par la référente RSE, cette instance pilote la démarche sur la base des axes stratégiques décidés par les Associés et le CoFil.

Si les associés sont les artisans du changement, cet organe en est le prolongement opérationnel pour actionner la démarche RSE au travers du plan d'actions RSE.
Cet organe, ouvert à tous les collaborateurs, est à date constitué de représentants des différents métiers (Expertise, Social, Juridique et fonctions support).

Nathalie GANAYE
Référente RSE

Référente RSE : Rôle et missions

Ambassadrice de la démarche RSE en interne comme en externe, notre référente RSE a une vision transverse de notre entreprise et de son environnement, ainsi qu'une qualité de communicante. Elle est la garante du suivi et de la bonne application des engagements pris dans le cadre du label LUCIE, dans toute sa dimension.

"Avec cette nouvelle organisation, la gouverna nce est fonctionnelle et permet d'assurer la transparence, l'équilibre des pouvoirs et la concertation entre les parties prenantes.

La nouvelle gouvernance n'aurait ni valeur ni efficacité sans l'engagement des salariés qui en est le moteur essentiel."

Agir
en employeur responsable

CHAQUE JOUR, VEILLER AU BIEN-ÊTRE DE TOUS

Pour tous, associés et collaborateurs, que compte le cabinet LBA Walter France, nous nous devons de faire des questions de ressources humaines une priorité.

En effet, il n'y a pas d'engagement RSE crédible sans un volet social, impliquant la prise en compte réelle de chacun et de tous.

Assurer au quotidien une véritable qualité de vie au travail, favoriser la diversité dans les équipes, garantir l'égalité des chances et des rémunérations constituent ainsi pour nous des priorités dans nos actions RH.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Toutes les différences comptent pour LBA Walter France. A travers notre engagement Social, notre ambition est de valoriser la complémentarité que nous apporte nos différences pour créer des équipes les plus performantes et obtenir de meilleurs résultats pour nos clients et pour nous-mêmes, et créer des conditions pour que chacun et chacune s'épanouisse au sein de LBA Walter France et exprime pleinement son potentiel.

Et des occasions de rencontres et de cohésion...

Pour favoriser l'intégration de tous et assurer une qualité de relation au travail maximale, nous multiplions également les moments de partage et de convivialité : journée convivialité, petit déjeuner d'intégration, festivités de fin d'année, afterworks, ...

3 QUESTIONS À

ESTELLE TRICHET

ASSOCIÉE ET RESPONSABLE PÔLE RH
ANIMATRICE DU GT SOCIAL WALTER FRANCE

Quel regard portes-tu sur l'évolution du cadre du cabinet pour répondre aux nouvelles attentes des collaborateurs ?

Depuis 2018 et la mise en place des JRTT au sein de LBA, nous avons beaucoup cheminé. La mise en place de la flexibilité des horaires et l'évolution du cadre du télétravail en sont les meilleurs exemples. Ce qui nous importe est de réfléchir ensemble et de coconstruire le cadre, en tenant compte des aspirations individuelles mais sans perdre de vue l'intérêt de LBA et du collectif avant tout. L'entreprise étant par essence « un collectif organisé » vers un objectif commun.
Nous aspirons réellement à ce que chacun ait un rôle à jouer et s'épanouisse au sein du cabinet. C'est l'addition de tous qui permet le bon fonctionnement de la machine complexe que nous sommes.
Il n'en demeure pas moins que ces évolutions demandent une adaptation très fine des règles de fonctionnement et de réalisation de nos missions ; mais aussi un dialogue constant et le rappel perpétuel du sens qui nous porte collectivement.

L'influence de la diversité des profils sur le bien vivre ensemble ?

Je dis souvent de manière un peu provocatrice que je n'aime pas le terme « harmonie » qui me renvoie à un entre-soi ou à un consensus (trop) confortable. Je préfère parler de complémentarité et cela passe parfois par quelques dissonances.
Nous sommes convaincus qu'en s'appuyant sur des profils variés de collaborateurs, le cabinet augmente ses atouts.
La pluralité des personnalités, des expériences pro et perso, de genre, d'âge, de culture, nourrit une équipe dont les points de vue différents, la capacité à débattre lui permettent de se challenger et d'avancer.
Dans cet esprit, notre recrutement s'appuie sur la connaissance et les compétences mais aussi sur l'envie, la personnalité et les capacités pour l'avenir.

Que penses-tu du processus d'intégration qui contribue à la création d'un cercle vertueux et permet de développer le bien-être en entreprise ?

« Nous ne disposons pas de 2nde chance de faire une bonne impression ». Les premiers instants sont cruciaux et il importe que le nouvel arrivant se sente attendu puis accueilli. La formalisation de notre processus d'intégration a apporté une sécurité, sur les étapes de sa mise en œuvre. Il permet également une intégration collective à laquelle participent, Nathalie, les managers, les parrains/marraines, les collaborateurs du pôle C'est un outil qui nous aide à aligner nos actions avec nos valeurs.

Il y a d'abord l'étape de pré-intégration. En d'autres termes, c'est tout ce qui est mis en place avant l'arrivée du collaborateur : préparation du dossier administratif, vérification qu'il aura bien le jour J tout le matériel et les outils nécessaires pour réaliser ses missions, mais aussi une information en amont du nouveau collaborateur quant à son programme d'accueil, la présentation de sa marraine/son parrain C'est aussi le moment de communiquer sur son arrivée auprès des collaborateurs qui participeront à son intégration et collaboreront avec lui.
Les premiers jours : c'est un temps organisé de prise de contact, d'information sur les valeurs et la culture d'entreprise au travers d'un entretien dédié avec la remise du livret d'accueil, l'organisation d'un petit déjeuner et d'un déjeuner d'accueil.
Enfin, accompagner le collaborateur le temps de son intégration par le biais d'un ou plusieurs entretiens de suivi avec le manager qui permettront de communiquer sur les attentes précises de LBA et d'échanger sur les difficultés qu'il pourrait rencontrer.
A cette occasion son regard neuf sur notre organisation est également écouté et pris en compte au travers du rapport d'étonnement.

Finalement, il s'agit surtout de bon sens et de compréhension pour créer un lien entre LBA et le nouveau collaborateur.

Organisation de la semaine de la QVT

Du 18 au 22 juillet 2022

3 temps forts autour de la thématique de la QVT :

Lundi 18/07/2022 – De 12h à 14h
Atelier collectif autour de la question de « Comment prévenir / soulager les tensions physiques liées aux postures de travail et ou du stress au travail ».
Cette séance se déroulera en 2 temps, par groupe de 10 personnes :
- Le 1er temps (environ 30 à 40 min) sera dédié à une séance de Do-in ou comment apprendre les bons gestes pour se détendre en toute circonstance
- Le 2nd temps (environ 20 à 30 min) sera dédié à un échange avec notre intervenante.
Notre intervenante : Blandine GONZAL, dirigeante de Infiniment Soi et spécialiste du bien être pour les particuliers et les entreprises

Mercredi 20/07/2022 – De 12h à 14h
Quizz sur la QVT, le label LUCIE, les RGPD « Qui veut gagner le trophée QVT ? »

Vendredi 22/07/2022 – De 12h à 14h
Joyeux pique-nique 0 déchet. L'occasion idéale pour tous se retrouver et partager nos petits plats fait maison, sur le thème Pays et région.
De quoi parle-t-on quand on parle de 0 déchet : ce sont des plats fait maison et avec des produits de saison, mais surtout sans utilisation de produits plastiques.

Respecter le droit des personnes

Le respect des principes éthiques et des droits des personnes est profondément ancré dans notre raison d'être et constitue une part intégrante de notre ADN. Nos valeurs fondamentales reposent sur cet engagement. En plaçant l'humain au cœur de notre démarche, nous considérons cet enjeu comme essentiel à la pérennité de notre entreprise.

NOTRE ENGAGEMENT :	MESURES	ACTIONS
Favoriser une gestion bienveillante des salariés, basé sur le respect de l'individu, l'écoute et un accompagnement dans leur projet professionnel et personnel.	• Former la référente interne harcèlement, discrimination et diversité.	• Maëlle GOUBIN a suivi, au mois de septembre 2022, une formation « *Faire face et prévenir le harcèlement sexuel dans l'entreprise* » à la CCI de Nantes. Cette formation a pour objectif de définir la notion de risques psychosociaux et de harcèlement moral et sexuel, de mieux connaitre les dispositions réglementaires, d'identifier les différents acteurs de prévention (interne et externe), de comprendre les éléments caractéristiques d'une situation de harcèlement et les différentes étapes d'un signalement et d'identifier les actions de prévention et de communication à mettre en oeuvre.

Protection des données personnelles

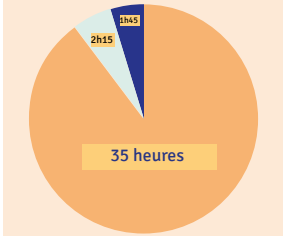
NOTRE ENGAGEMENT :	MESURES	ACTIONS

Sensibiliser et informer les collaborateurs aux pratiques et usages concernant la confidentialité et la sécurité des données.	• Favoriser le respect et la protection des données personnelles pour l'ensemble des parties prenantes	• Déploiement du plan d'actions suite à la cartographie de tout notre environnement informatique
		  • Mise en place d'une politique de mots de passe robustes incluant le MFA et sensibilisation des collaborateurs aux nouvelles consignes (5 tentatives maxi, mot de passe de 12 caractères mini avec complexité, ...)
		  • Sensibilisation à la politique d'archivage et mise en place d'une journée dédiée (archivage électronique et physique, tri de la boite mail, classement des documents dans la GED)
		  • Formalisation du process de création / modification / désactivation / suppression des comptes utilisateurs
		  • Finalisation de la rédaction de la charte informatique et procédure informatique
		• Mise en place du coffre fort électronique pour la réception des documents type bulletin de salaires pour chaque salarié

UNE POLITIQUE SOCIALE FORTE

Agissant en employeur responsable, LBA Walter France s'efforce d'offrir les meilleures conditions de travail, de promouvoir l'équité et la transparence en matière de rémunération, l'égalité des chances et de favoriser le dialogue social.

Versement d'un
13e Mois



Vs 39 heures effectives

- 35 heures payées
- 2h15 payées en heures supplémentaires
- 1h45 pour l'acquisition de RTT (12/an)

Une épargne salariale récompensant l'effort collectif : accord d'intéressement depuis 6 ans.

Bien que l'activité à temps plein soit majoritaire, une partie des collaborateurs a fait le choix d'exercer son activité à temps partiel. Ils représentent 20 % des effectifs pour une durée de travail moyenne proche de 169 heures mensuelles, soit 2028 heures sur une année complète.

A noter que chez LBA Walter France, le temps partiel est exclusivement choisi par le collaborateur.

Santé et prévoyance

100 % de nos collaborateurs disposent d'une couverture santé et prévoyance. La mutuelle familiale du cabinet peut prendre en charge conjoint et enfants.

A noter que chez LBA Walter France, le cabinet prend en charge une partie de cette couverture santé pour le salarié.

Fonctionnement du CSE

Fin 2022, organisation de nouvelles élections pour l'ensemble des collèges (cadres et non-cadres)

Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel permet de faire le point sur les souhaits d'évolution professionnelle et les besoins en termes de formation des collaborateurs. Centré sur les compétences et les savoirs, cet entretien permet de définir un plan d'action pour projet professionnel avec les orientations stratégiques du cabinet.

A noter que LBA Walter France a souhaité capitaliser sur cet outil RH en le proposant chaque année à ses collaborateurs.

Un dialogue social fort et vecteur de co-construction

Durant l'année, 3 réunions ordinaires du CSE se sont déroulées. Les sujets abordés :
- Accompagnement du CoFil pour la mise en place du 2ème jour de télétravail
- Proposition d'une nouvelle mutuelle à destination des collaborateurs tenant compte des demandes , surtout en matière de prise en charge de médecine douce.

RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ DES COLLABORATEURS

Un investissement en faveur d'une politique de l'emploi durable, afin de favoriser l'actualisation et le développement des compétences. L'employabilité s'avère être, pour LBA Walter France, un enjeu primordial à la fois pour l'entreprise et les collaborateurs.

3 Recrutements en 2022

48% Part de collaborateurs de moins de 35 ans

27 CDI Temps plein pour **1 CDD**

3 Alternants

LA FORMATION

LBA Walter France met l'accent sur la formation de ses collaborateurs et propose tous les ans un accès aux formations nécessaires à leur montée en compétences et leur projet professionnel.

Fiscalité	Comptabilité	Gestion patrimoine
Développement personnel		
Juridique	Social/paie	Fiscalité
Déontologie		Bureautique

100 %
Des collaborateurs ont accès à la formation

En 2022
186 heures de formation

8 nombre moyen d'heure de formation par collaborateurs

CONSTRUIRE L'AVENIR :
L'ESSENTIEL D'UN RECRUTEMENT ET D'UNE INTÉGRATION STRUCTURÉS

Dans un environnement professionnel en constante évolution, il est crucial pour les entreprises de se démarquer par des pratiques exemplaires en matière de recrutement et d'intégration. Sanctuariser ces parcours ne signifie pas simplement les formaliser, mais les élever au rang de piliers stratégiques de notre organisation. En mettant en place des processus robustes et bien définis, nous pouvons garantir une expérience candidate fluide et positive, tout en assurant une intégration harmonieuse et efficace de nos futurs nouveaux collaborateurs.

Une telle approche permet non seulement d'attirer des talents, mais aussi de maximiser leur engagement et leur productivité dès leur arrivée. Un parcours de recrutement transparent et structuré inspire confiance, tandis qu'un parcours d'intégration bien orchestré aide les nouveaux venus à se sentir rapidement à l'aise et valorisés.
En fin de compte, ces efforts contribuent à renforcer notre culture d'entreprise, à diminuer le taux de rotation du personnel et à assurer une croissance soutenue.

En 2022, sanctuariser nos processus de recrutement et d'intégration est donc un investissement stratégique essentiel pour bâtir une équipe performante et garantir notre succès à long terme.

PARCOURS DE RECRUTEMENT

Il est important de garder à l'esprit que le recrutement ne se résume pas à la simple embauche d'un collaborateur. Le recrutement, qu'il soit géré en interne ou en externe, doit s'inscrire dans une démarche plus globale de notre entreprise. Sans oublier qu'attirer de nouveaux talents, c'est bien.... mais les fidéliser et les faire adhérer au projet collectif, c'est mieux !

Ces enjeux de taille démontrent donc la nécessité de revoir sans cesse notre posture sur le recrutement et définissent le parcours de recrutement comme un projet à part entière de l'entreprise.
C'est pourquoi, nous avons initié un parcours de recrutement qui intègre le recueil des besoins des différents pôles, la rédaction des annonces et la diffusion, mais aussi le suivi des candidatures avec une réponse systématique et se clôture pour la mise en place d'un lien constant avec la future recrue.

PARCOURS D'INTÉGRATION

« On n'a jamais une seconde chance de faire une première bonne impression »

L'intégration doit être conçue non seulement comme un processus visant à entraîner le nouveau collaborateur dans la cohésion du groupe déjà existante mais aussi à l'accompagner dans sa prise de poste et de responsabilité. Le tout en s'appuyant sur une démarche d'accompagnement RH et managériale.

Le parcours créé pour le cabinet se structure autour de ces 3 piliers, tout en conservant et en privilégiant l'échange et le partage. Il couvre toutes les étapes de l'intégration et mobilise l'ensemble des ressources dédiées : Associés, Manager, Responsable communication et informatique / administratif. Enfin, ce processus s'inscrit parfaitement dans une démarche de marque employeur qui traduit nos valeurs et notre vision. A la seule condition d'inscrire cette démarche sur le long terme et de faire vivre le processus à chaque nouvelle embauche. Les nouvelles recrues comme les collaborateurs déjà en poste se font alors des ambassadeurs de notre marque....

NOUVELLE RECRUE
RÉPONSE
Bonsoir Nathalie
Merci beaucoup pour le mail et l'organisation prévue pour mon accueil.
J ai hâte de rejoindre l'équipe LBA.
C est noté pour les documents.
A lundi prochain.
Bonne soirée et bonne semaine.
Séverine MICHAUD.

Avoir
un impact positif sur notre territoire

« N'attendons pas d'y être obligés pour agir ! »

ADOPTER UNE DÉMARCHE RESPECTUEUSE DE L'ENVIRONNEMENT

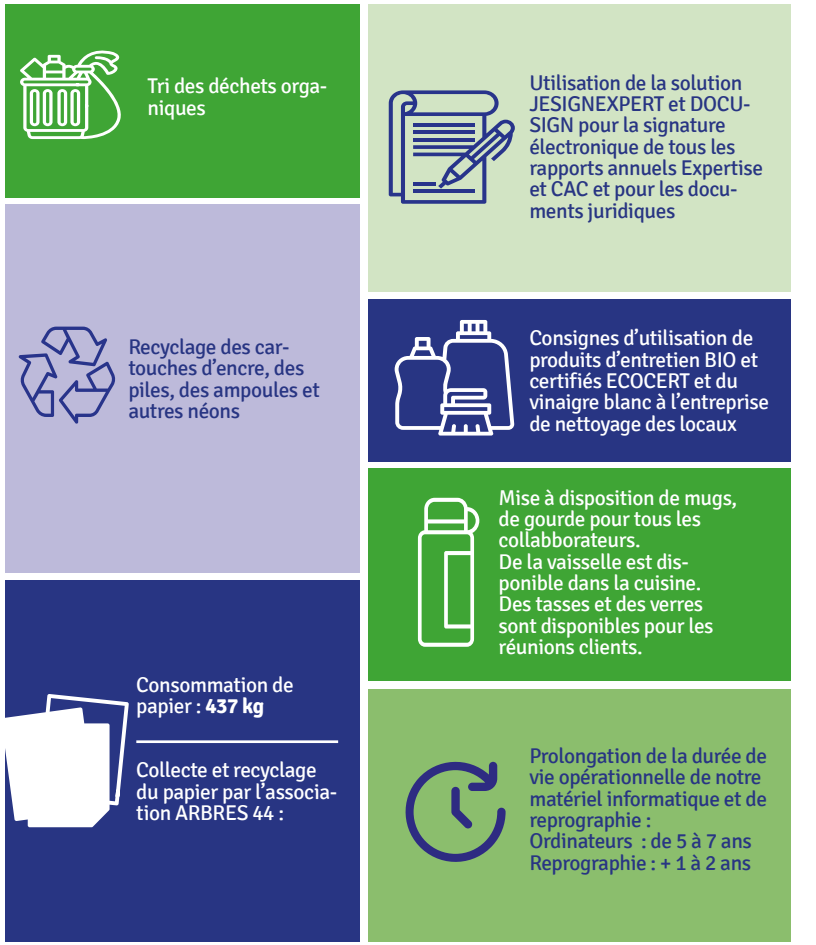
Conscient de l'impact environnementale de nos activités, le cabinet LBA Walter France s'engage à minimiser les impacts environnementaux de ses activités et à améliorer sa performance environnementale et énergétique.

Nos engagements pour 2021-2024

- S'engager pour un processus d'amélioration pour la gestion des ressources utilisées et produites
- Maitriser et optimiser nos consommations
- Etablir un diagnostic et définir des pistes d'améliorations
- Sensibiliser les collaborateurs tout au long de l'année sur les problématiques environnementales
- Rédaction de notre charte Achat responsable.

EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE, IL N'Y A PAS DE PETITES ACTIONS, CHAQUE GESTE COMPTE ET CONTRIBUE À LA PRÉSERVATION DE NOTRE PLANÈTE.

Conformément à nos engagements dans le cadre du label LUCIE, le cabinet prend des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matières d'environnement et de maîtrise de l'impact environnemental.



Les indicateurs à suivre

Consommation papier

2020	2021	2022
350 ramettes*	280 ramettes*	230 ramettes*

Papier recyclé

2022 / 2023

364 kg papier collecté

327,60 kg papier recyclé

17,5 M3 économie d'eau

513,20 kg économie de bois

par ARBRES 44

Consommation électrique

2020	2021	2022
49 714 Kwh	60 992 Kwh	58 966 Kwh

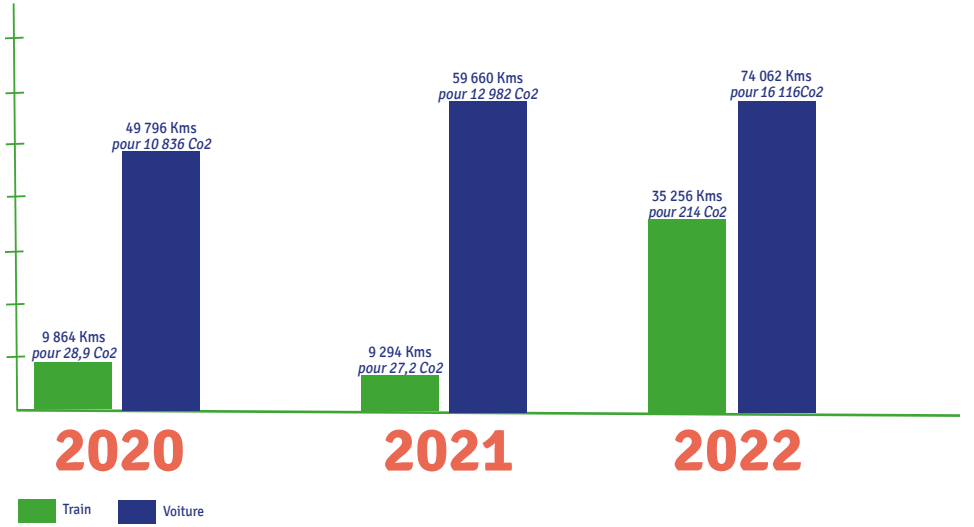
Les actions

Mesures concrètes pour réduire notre consommation électrique, sans pour autant altérer le confort des collaborateurs :

- Régulation du chauffage avec une programmation à 17° le soir à partir de 21 heures jusqu'à 6 heures et le WE. Le chauffage bascule à 22° dès 6 heures.
- Reprogrammation des heures d'éclairage externe (extinction de 21 heures à 7 heures)
- Articles réguliers dans le journal interne sur les éco-gestes

LES INDICATEURS À SUIVRE

En partenaire de proximité pour nos clients, nous sommes conscients de l'impact considérable que peuvent avoir les déplacements professionnels sur l'environnement. Nos déplacements professionnels sont l'une de nos principale source d'émission de CO2.
C'est donc très naturellement que nous avons intégré les enjeux RSE dans notre politique interne de déplacements professionnels.



NOS DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

ENGAGEMENTS AU COEUR DE NOTRE POLITIQUE DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Lorsqu'un déplacement professionnel ne peut être évité, notre politique incite :

- au co-voiturage pour l'ensemble des déplacements professionnels extra-urbains
- à préférer des déplacements en transport ferroviaire dès que possible et en particilier pour les transports
- à limiter les déplacements en utilisant les technologies modernes de communication (visio-conférence, Teams), y compris pour les réunions avec le réseau.
- à encourager l'usage d'une mobilité plus douce (transports en commun, vélo, ...)

Au travers de cette vidéo, nous avons voulu mettre en avant l'engagement d'Adeline qui vient chaque jour au burau à vélo, illustrant parfaitement notre politique de mobilité douce et inspirant l'ensemble de nos collaborateurs à adopter des modèles de transport plus durables.

Scanner le QR Code pour lire la vidéo

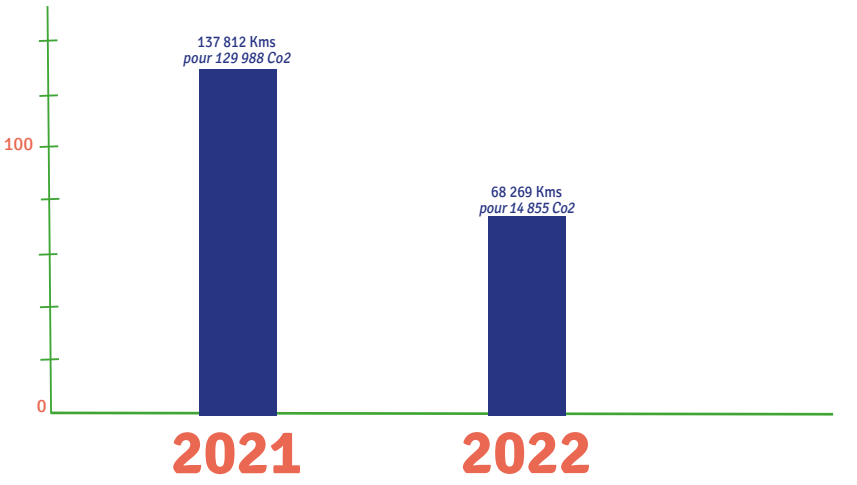
Communication à destination de notre site internet, des réseaux sociaux, mais aussi en interne auprès de tous les collaborateurs

A revérifier

Les indicateurs à suivre

Collaborateurs	KM/jr	Km/An	Carbone/an
BECHET Aurélie	20	2180	474
BLANCHARD GILLES	9,6	2093	455
CLOUET PAULINE	68	10064	2190
CLOUP ANNE-CLAIRE	46,4	7981	1737
COSTE HADRIEN	25	5450	1186
CROUTEIX MIREILLE	13,6	5930	645
DUPAS Adeline	21	4536	0
GANAYE Nathalie	16,8	2570	559
GOGAIL KARINE	4,2	664	153
GOGUET JUSTINE	25,2	4183	910
GOUBIN Maëlle	10	1580	344
HOUTTEVILLE Vincent	13,6	1632	355
HUPE PHILIPPE	34,6	7543	1641
IDIELLIDAINE CASSANDRE	8,4	1327	289
LE BAGOUSSE SOPHIE	7,8	6801	1480
LE DONGE RIWAL	34	7412	1613
LE PERRU LUCILLE	4,6	460	100
LE QUERE SAMUEL	30,6	6671	1452
LE RALL ROMAIN	16	1700	370
LEROUX ELODIE	11,2	1121	244
MARTIN Marguerite	28,6	4519	983
MICHAUD Séverine	8,8	1918	417
NURIT ALEXIA	33	5214	1135
PEAUDEAU HELENE	28,6	3117	678
REGUEILLET MICKAEL	46,4	10115	2201
RICHARD CECILE	50	7900	1719
ROBIN Marie-Laure	10	2180	474
ROGER PASCAL	21,4	4665	1015
RUAL AGNES	15	2370	516
STILLER JEAN CHRISTOPHE	24,8	3918	853
TILLAUT ISABELLE	5,6	1221	266
TRICHET ESTELLE	28	3052	664
VAST LOUISE	30,4	6627	1442
TOTAL	751,2	68269	28560

Déplacements Domicile / Bureau



Les chiffres à connaitre

75 % des français effectuent leurs trajets domicile-travail en voiture

20 kms est la distance moyenne parcourue lors des trajets domicile-travail

25 % d'actifs estiment que leurs trajets domicile-travail impactent négativement la QVT

25-30 min est le temps de trajet moyen des collaborateurs en France

88 % d'actifs pensent que les entreprises doivent davantage prendre en compte les problématiques de mobilité

Etude Ipsos - janvier 2022

RÉUNION ANNUELLE
MARDI 25 OCTOBRE 2022

La notion de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), qui ne concernait hier que les grandes entreprises, s'est peu à peu diffusée au sein des PME/TPE. Désormais, pour elles aussi, la RSE devient un levier de performance incontournable qui s'infiltre progressivement dans leur quotidien.

L'expert-comptable, qui connait bien l'entreprise, ses dirigeants, son environnement doit pouvoir proposer aux dirigeants qu'il accompagne des indicateurs extra-financiers en complément des indicateurs financiers qu'il fournit déjà à l'entreprise.

Pour agir, il faut comprendre !

Pour comprendre les enjeux de la RSE, le cabinet LBA Walter France en a fait le thème de sa réunion annuelle en 2022. Une journée dédiée aux échanges et à la reflexion des nouvelles missions qu'apportent la RSE pour notre cabinet.

Animée par Anne BARRE - Agilitratrice RSE, Marc LACAZE - PermaPunk auto-déclaré et Thibault DUGAST - Artisan du collectif translucide, cette journée a permis aux collaborateurs LBA de se pencher sur la fresque du climat et la fresque du numérique.

IMMERSION DANS L'UNIVERS DE LA RSE

L'année 2023/2024 sera l'année de la continuité et du renforcement de toutes nos actions initiées.....

AGIR ENSEMBLE AU COEUR DE VOS AMBITIONS

+Engagé +Proche +Entrepreneurial

LBA
WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable | Audit | Social et RH | Conseil

2 rue de l'Hôtellerie - 44482 CARQUEFOU Cedex - France
Téléphone : +33(0)2 51 85 28 30 - Fax : +33(0)2 40 25 19 08
E-mail: contact@lbawalterfrance.com
Site Internet www.lba-walterfrance.com