

Compte rendu du comité des parties prenantes

10
AVRIL
25



Sommaire

Mot d'introduction	3
Rétrospective	4
2025 : l'évolution vers une stratégie d'impact !	5
L'importance du comité des parties prenantes	6
Partie 1 : Quels sont les enjeux les plus importants des dirigeants de TPE/PME et des collectivités aujourd'hui ?	7
Quelle est la spécificité du territoire de l'Occitanie et quelles sont les actions porteuses qui existent pour aider le dirigeant ?	8
Partie 2 : À votre connaissance, quelle est la valeur ajoutée spécifique d'Évolvia pour contribuer positivement à ces enjeux ?	9/10
Quels engagements ou actions, pourraient faire de nous, une entreprise à mission crédible et impactante ?	11
Nos engagements	12/14

Mot d'introduction

« Vous êtes 26 à avoir répondu présent pour notre premier Comité des Parties Prenantes : Clients, Partenaires, Prestataires et Amis.

Créer en 2005, l'ambition du cabinet Évolvia est d'apporter **des réponses réalistes, concrètes et directement applicables** pour une TPE/PME.

Ce que je retiens de ces 20 années, c'est **la nécessité de rester proche du terrain et de la réalité** du dirigeant.

J'ouvre aujourd'hui notre premier Comité des Parties Prenantes avec l'envie de **partager avec vous notre enthousiasme** pour ouvrir sur de nouvelles perspectives de développement. »

Michel Gorbatoff, dirigeant du cabinet Évolvia



Retrospective

En 2022 : le cabinet s'engage dans la RSE

- Participation à l'accompagnement collectif RSE de FACE Hérault
- Intégration des enjeux RSE et de la démarche ISO26000
- Lancement du projet RSE
- Implication de l'équipe dans la construction du 1er plan d'action RSE



En 2023 : le cabinet intègre la RSE

- Engagement de l'équipe dans des actions fortes et impactantes sur les 4 piliers
- La RSE, une évidence pour l'entreprise et un quotidien pour l'équipe



En 2024 : le cabinet valorise sa démarche RSE

- Une dynamique de valorisation de la démarche auprès des parties prenantes est en place
- Obtention du Label Positive Company
- Développement de l'offre RSE auprès des TPE/PME



En 2025 : de la RSE à l'impact !

- Définir une stratégie d'impact forte > et devenir Société à mission
- Professionnaliser le pilotage du projet pour évaluer l'impact de la démarche RSE
- Ouvrir le dialogue avec les parties prenantes



L'évolution vers une stratégie d'impact

Stratégie d'Impact : Placer l'impact positif au cœur du modèle économique

Une stratégie d'impact vise à générer un changement positif mesurable sur la société et/ou l'environnement grâce à l'activité même de l'entreprise. L'objectif n'est pas seulement de limiter les effets négatifs, mais d'apporter une contribution positive et mesurable.

Principales caractéristiques :

- L'entreprise définit des indicateurs d'impact pour mesurer ses avancées
- La démarche peut être liée au statut d'Entreprise à Mission,
- L'impact peut être environnemental, social ou sociétal, en fonction de l'objectif poursuivi.
- Les parties prenantes prennent une place plus importante dans la démarche



En route vers une stratégie d'impact pour évolvia !

L'adoption d'une stratégie d'impact représente pour Evolvia une évolution naturelle et ambitieuse de son engagement RSE.

Au-delà d'une démarche visant à minimiser ses influences négatives, il s'agit désormais d'intégrer la création d'une valeur positive mesurable pour la société et l'environnement au cœur même de son modèle économique et de ses activités de conseil.

Cette orientation stratégique implique de définir des objectifs d'impact clairs et des indicateurs de suivi rigoureux, permettant d'évaluer concrètement la contribution d'Evolvia aux défis sociaux et environnementaux, notamment en lien avec les spécificités du tissu économique occitan et les besoins des TPE/PME et des petites communes.

En embrassant cette perspective, Evolvia ambitionne de renforcer sa pertinence, son attractivité et sa capacité à accompagner ses clients vers des modèles plus durables et responsables, tout en consolidant sa propre contribution à un avenir plus désirable pour le territoire.



L'importance

du comité des parties prenantes !

Les parties prenantes d'une entreprise sont toutes les personnes physiques ou morales ayant un intérêt dans les activités de l'entreprise : soit parce qu'elles **contribuent à sa création de valeur**, soit parce qu'elles en **tirent des bénéfices**, soit parce qu'elles **doivent en assumer les risques ou les conséquences**.

Le rôle d'un comité des parties prenantes est de :

- **fournir des conseils et des orientations** à l'entreprise ou à l'organisation sur des questions importantes, telles que la stratégie, la durabilité et la responsabilité sociale.
- **aider les entreprises et les organisations à améliorer leur transparence et leur responsabilité** en communiquant avec les parties prenantes et en répondant à leurs préoccupations.



Le premier comité des parties prenantes pour évolvia :

Si l'entreprise veut assurer sa pérennité sur le long terme, elle doit comprendre les attentes de ses parties prenantes internes et externes, afin de les considérer de manière proactive et positive.

Le tout est de choisir les parties prenantes qui sauront exprimer des avis constructifs, et de les animer de manière à bâtir une dynamique profitable pour l'entreprise.

La tenue de ce premier comité des parties prenantes marque une étape charnière et significative dans le parcours d'Evolvia. À l'approche de son 20ème anniversaire, cette initiative témoigne d'une volonté affirmée de placer l'impact au cœur de sa stratégie future.

En ouvrant un dialogue structuré avec ses partenaires clés, Evolvia initie une démarche d'écoute active essentielle pour décrypter sa réalité actuelle, formaliser une ambition d'impact réaliste et identifier collectivement les leviers d'action prioritaires pour une démultiplication de son rôle sociétal. Ce premier comité constitue ainsi le point de départ d'une réflexion approfondie et collaborative, visant à ancrer durablement Evolvia dans une trajectoire porteuse de sens et de valeur partagée.

1. Quels sont les enjeux les plus importants des dirigeants de TPE/PME et des petites communes aujourd'hui ?

Cette question vise à identifier les défis majeurs, les préoccupations principales et les priorités auxquelles sont confrontés les leaders de très petites, petites et moyennes entreprises, ainsi que les responsables des collectivités territoriales à l'heure actuelle.

> Un enjeu est une question, une situation, un défi ou un problème qui présente une importance significative et qui est susceptible d'avoir des conséquences notables sur une personne, une organisation, un groupe ou une situation donnée.

• Pour les dirigeants de TPE/PME :

Les enjeux actuels convergent vers la nécessité d'assurer une **pérennité économique** dans un contexte d'incertitude croissante, ce qui requiert une priorité à la rentabilité et une grande agilité. Parallèlement, le **défi du capital humain** se pose avec acuité, soulignant l'importance d'attirer, de fidéliser et de motiver des talents en répondant à leurs besoins de sens, de reconnaissance et d'équilibre. Face aux multiples transitions (économique, numérique, sociale), une **nécessité d'adaptation** et l'adoption d'un **management moderne** sont impératives.



Enfin, l'**impératif de rompre l'isolement** des dirigeants et l'exploitation des **leviers pour l'engagement**, tels que le management participatif et la compréhension des nouvelles générations, apparaissent comme des éléments clés pour surmonter ces défis.

• Pour les petites communes :

Les enjeux majeurs se concentrent sur l'**attractivité économique**, avec la nécessité d'attirer des entreprises pour stimuler le développement local et l'emploi. Un fossé culturel entre les élus et le monde de l'entreprise, marqué par un manque de compréhension mutuelle, doit être surmonté. Il est donc **impératif de créer du lien** et de faciliter la communication entre ces deux mondes. Enfin, la **gestion des contraintes budgétaires** tout en assurant la qualité des services publics représente un défi constant.

Dans les enjeux transversaux identifiés, il apparaît clairement que l'**adaptation et l'agilité** constituent des compétences fondamentales pour naviguer dans un environnement en constante évolution, tant pour les entreprises que pour les collectivités.

Le **capital humain** se révèle être un pilier essentiel, nécessitant une attention particulière à l'attraction, à la fidélisation et à la motivation des talents.

Par ailleurs, le **besoin de collaboration et de communication** entre les différents acteurs du territoire est crucial pour briser l'isolement et favoriser des solutions collectives.

Face à un **environnement socio-économique en mutation rapide**, une **remise en question des modèles existants** s'impose comme une démarche nécessaire pour assurer la pérennité et maximiser l'impact positif des organisations.

Partie 1

2. Quelle est la spécificité du territoire de l'Occitanie et quelles sont les actions porteuses qui existent pour aider le dirigeant ?

La première partie de la question cherche à identifier les caractéristiques uniques, les traits distinctifs et les particularités propres à la région Occitanie. Il s'agit de dresser un portrait de l'Occitanie qui la différencie des autres régions et qui influence le contexte dans lequel évoluent les entreprises et leurs dirigeants.

La seconde partie se concentre sur les initiatives, les dispositifs, les programmes et les structures qui sont mis en place sur le territoire d'Occitanie pour soutenir et accompagner les dirigeants d'entreprise, en particulier ceux des TPE/PME. L'objectif est d'identifier les initiatives qui fonctionnent bien, qui ont un impact positif sur les dirigeants et leurs entreprises, et qui pourraient être renforcées ou reproduites.

Le territoire de l'Occitanie se caractérise par une **forte hétérogénéité**, présentant des disparités géographiques et économiques notables entre des pôles urbains dynamiques comme Montpellier et Toulouse et des zones plus rurales.

Bien qu'il bénéficie d'un **tissu de réseaux économiques dense**, notamment dans l'ancien Languedoc-Roussillon, cette richesse peut paradoxalement manquer de visibilité, en particulier pour les jeunes dirigeants.

La région possède un certain **potentiel d'autarcie** grâce à sa diversité économique, mais sa **dynamique est contrastée**, avec une forte attractivité de ses métropoles contrebalancée par une industrie régionale perçue comme moins puissante.

Enfin, la **prédominance d'un grand nombre de TPE/PME** est une spécificité marquante de son tissu économique.



Concernant les actions porteuses pour aider les dirigeants en Occitanie, on observe une **offre d'accompagnement pléthorique mais souvent confuse**, avec de nombreuses structures existantes dont l'accessibilité et la clarté restent perfectibles.

Un **manque de conscience des besoins** chez certains dirigeants constitue également un frein, tout comme l'**isolement** qu'ils peuvent ressentir et les préoccupations liées à leur santé.

De plus, l'**opacité des aides au conseil** et un **questionnement légitime sur le retour sur investissement** des accompagnements complexifient l'engagement des dirigeants dans ces démarches.

Partie 2

1. À votre connaissance, quelle est la valeur ajoutée spécifique d'Évolvia pour contribuer positivement à ces enjeux ?

ENJEUX	VALEURS	COMMENT ÉVOLVIA Y CONTRIBUE
Pour les TPE/PME		
<u>Pérennité économique incertaine</u> : Priorité à la rentabilité et à l'agilité face aux crises.	<ul style="list-style-type: none">• Vision stratégique et prise de recul,• Structuration et développement du leadership,• L'adaptabilité et le sur-mesure,• L'expertise financière et la relation avec les OPCO,• L'accompagnement sur le cycle de vie de l'entreprise.	En aidant à définir des stratégies sur-mesure, à optimiser la structure, à identifier des leviers financiers et à s'adapter aux évolutions du marché pour assurer la pérennité des entreprises.
<u>Défi du capital humain</u> : Attraction, fidélisation et motivation des talents (sens, reconnaissance, équilibre).	<ul style="list-style-type: none">• La dimension humaine et le plaisir partagé,• L'intelligence émotionnelle,• Le questionnement pertinent,• La facilitation et la mise en réseau,• Création de communauté,• L'intégration ludique de la RSE.	En favorisant un environnement de travail positif, en comprenant les besoins des collaborateurs, en facilitant les échanges, en intégrant le sens et la RSE pour renforcer l'attractivité et l'engagement.
<u>Nécessité d'adaptation</u> : Conduite du changement (économique, numérique, social) et management moderne.	<ul style="list-style-type: none">• La réactivité et des solutions concrètes,• La vision stratégique et la prise de recul,• L'adaptabilité et le sur-mesure,• Curiosité et amélioration continue,• Ouverture à l'expertise externe (avec le pôle d'expert).	En apportant des solutions pragmatiques, en aidant à anticiper les changements, en proposant des approches sur mesure et en intégrant les meilleures pratiques et expertises.
<u>Impératif de rompre l'isolement</u> : Besoin de soutien et d'échanges pour les dirigeants.	<ul style="list-style-type: none">• La sérénité et la remotivation,• L'intelligence émotionnelle,• La facilitation et la mise en réseau,• L'intelligence collective,• Création de communauté,• L'ancrage territorial et la proactivité,• L'engagement et le suivi,• Point d'entrée unique.	En offrant un espace de confiance, en facilitant les rencontres et les échanges entre pairs, en proposant un interlocuteur unique pour diverses problématiques.
<u>Leviers pour l'engagement</u> : Management participatif et compréhension des nouvelles générations.	<ul style="list-style-type: none">• La dimension humaine et le plaisir partagé,• Questionnement pertinent,• La facilitation et la mise en réseau,• L'intelligence collective,• La curiosité et l'amélioration continue.	En encourageant des pratiques de management inclusives, en aidant à comprendre les attentes des nouvelles générations et en facilitant l'émergence d'idées et de solutions collectives.

Partie 2

ENJEUX	VALEURS	COMMENT ÉVOLVIA Y CONTRIBUE
Pour les COMMUNES		
<u>Enjeu d'attractivité économique</u> : Nécessité d'attirer des entreprises pour le développement local et l'emploi.	<ul style="list-style-type: none">• La vision stratégique et la prise de recul,• La connaissance du tissu local,• La facilitation et la mise en réseau,• L'ancrage territorial et la proactivité,• Légitimité régionale.	En aidant les communes à définir des stratégies d'attractivité, en valorisant les spécificités locales, en facilitant les liens avec les entreprises et en s'appuyant sur sa connaissance du territoire.
<u>Fossé culturel élus-entreprises</u> : Manque de compréhension mutuelle des enjeux et besoins.	<ul style="list-style-type: none">• L'intelligence émotionnelle,• Le questionnement pertinent,• La facilitation et la mise en réseau,• L'ancrage territorial et la proactivité,• Légitimité régionale,• Point d'entrée unique.	En agissant comme un pont entre les deux mondes, en facilitant le dialogue et la compréhension mutuelle des enjeux et des besoins spécifiques.
<u>Impératif de connexion</u> : Créer du lien et faciliter la communication entre entreprises et communes.	<ul style="list-style-type: none">• La facilitation et la mise en réseau,• L'intelligence collective,• Création de communauté,• L'ancrage territorial et la proactivité,• L'engagement et le suivi,• Point d'entrée unique.	En mettant en place des plateformes d'échange, en organisant des rencontres et en créant des communautés pour renforcer les liens et la communication.
<u>Défi budgétaire et de qualité</u> : Assurer des services publics de qualité avec des ressources limitées.	<ul style="list-style-type: none">• La vision stratégique et la prise de recul,• La structuration et le développement du leadership,• L'adaptabilité et le sur-mesure,• L'expertise financière et la relation avec les OPCO,• L'ouverture à l'expertise externe.	En aidant à optimiser l'allocation des ressources, à identifier des pistes de financement et à mettre en place des stratégies innovantes pour maintenir la qualité des services.

Ce croisement met en lumière la pertinence des valeurs ajoutées d'Évolvia pour répondre aux enjeux clés des TPE/PME et des petites communes, soulignant **notre potentiel à être un partenaire stratégique impactant.**

Partie 2

2. Quels engagements ou actions, pourraient faire de nous, une entreprise à mission crédible et impactante ?

- **Affirmer votre «pourquoi»** : Communiquer clairement votre raison d'être et l'impact visé.
- **Valoriser l'existant** : Mettre en lumière vos actions et initiatives actuelles.
- **Rester proactif** : Continuer à agir concrètement pour démontrer votre engagement.
- **Ancrage territorial** : Contribuer activement au développement de l'Occitanie en soutenant les entreprises et les acteurs.
- **Engagement sociétal fort** : Aller au-delà du commercial au niveau local.
- **Accessibilité** : Accompagner les secteurs moins connectés.
- **Soutien à la création** : Être un partenaire des entrepreneurs à toutes les étapes.
- **Accompagnement collectif** : Favoriser l'échange et l'apprentissage entre pairs en intelligence collective.
- **Fédérer votre réseau** : Créer des événements et des communautés, participer à des initiatives liées au monde de l'entreprise, organiser des actions en lien avec votre mission.
- **Mesurer votre impact** : Suivre les résultats, la performance et la qualité de vie.
- **Veille active** : Rester informé des enjeux et problématiques des entreprises.
- **Ouverture externe** : Solliciter des avis pour challenger votre démarche.
- **Communication accessible** : Adapter votre langage pour toucher un public plus large : sensibiliser les dirigeants aux enjeux clés.



Nos engagements

Ce premier comité des parties prenantes a révélé avec clarté l'énergie entrepreneuriale qui nous anime chez Evolvia.

Forts des échanges et des nombreuses actions prometteuses identifiées lors de ce comité des parties prenantes, **nous avons retenu 4 engagements prioritaires** sur lesquels concentrer notre énergie et nos ressources (à court terme).

Ces axes, qui comprennent :

- l'affirmation de notre «pourquoi» et de notre impact,
- la valorisation de notre équipe,
- une communication plus accessible de notre expertise,
- et le développement d'une complicité accrue avec nos parties prenantes,

constituent le socle de notre démarche vers une entreprise à mission crédible et véritablement impactante.

Ils nous permettront de structurer nos actions futures et de mesurer nos progrès de manière significative.



1. Affirmer notre «pourquoi» : le cheminement vers l'entreprise à mission et l'impact de cette démarche

> **Ce que cela implique** : Clarifier et communiquer de manière transparente notre raison d'être profonde, l'impact positif que nous souhaitons générer au-delà de notre activité de conseil. Cela inclut de définir clairement les objectifs sociaux et/ou environnementaux que nous nous engageons à poursuivre et de montrer comment notre activité de conseil contribue à ces objectifs.

> **Comment cela répond aux enjeux** : Cela donne du sens à notre action, renforce notre attractivité auprès des talents et des clients sensibles à l'impact, et peut nous différencier sur le marché. Pour les TPE/PME, cela peut inspirer des démarches similaires, et pour les communes, cela peut montrer notre engagement envers le développement durable du territoire.

Nos engagements

2. Valoriser l'existant : Affirmer les personnalités au sein d'Évolvia, développer la complicité et l'autonomie de l'équipe.

> **Ce que cela implique** : Mettre en avant les talents et les individualités au sein de notre équipe, cultiver un environnement de confiance, de collaboration et d'autonomie. Reconnaître et valoriser les compétences et les passions de chacun afin de renforcer l'entrepreneuriat.

> **Comment cela répond aux enjeux** : Une équipe engagée, autonome et où chacun se sent valorisé est plus performante, plus créative et plus à même de comprendre et de répondre aux besoins de nos clients. Cela renforce également notre marque employeur et notre capacité à attirer et retenir les talents, un enjeu clé pour les TPE/PME.

3. Communication accessible : vulgariser et valoriser le conseil stratégique et les missions du cabinet.

> **Ce que cela implique** : Rendre le conseil stratégique compréhensible pour un public plus large, en évitant le jargon et en mettant en avant les bénéfices concrets pour les TPE/PME et les communes. Expliquer clairement la valeur ajoutée de nos missions et leur impact potentiel.

> **Comment cela répond aux enjeux** : Cela lève les barrières à l'accès au conseil, en particulier pour les dirigeants qui ne sont pas familiers avec ces approches. En valorisant notre impact, nous montrerons concrètement comment nous contribuons à résoudre leurs enjeux (pérennité, attractivité, adaptation, etc.) et les résultats concrets pour les entreprises.

4. Développer la complicité avec nos parties prenantes pour être au plus proche des enjeux.

> **Ce que cela implique** : Renforcer les liens et la collaboration avec nos clients (TPE/PME, communes), mais aussi avec d'autres parties prenantes (OPCO, associations, acteurs locaux). Être à l'écoute de leurs besoins et de leurs préoccupations pour adapter au mieux nos offres et notre approche.

> **Comment cela répond aux enjeux** : En étant au plus près des réalités de nos parties prenantes, nous sommes mieux à même de comprendre leurs enjeux spécifiques et de co-construire des solutions pertinentes et impactantes. Cela renforce notre légitimité et notre capacité à créer de la valeur.

Ces quatre engagements prioritaires incarnent une ambition collective renouvelée pour développer notre impact positif auprès des TPE/PME et des collectivités.

Nos engagements

« Je tiens à vous remercier de votre présence à ce premier Comité des Parties Prenantes, pour votre engagement à nos côtés et pour votre implication dans les travaux réalisés.

Le résultat de ces riches échanges confortent notre position de cabinet de conseil stratégique et notre posture d'entrepreneur. En effet, cette dimension nous engage à être opportuniste, à mobiliser l'ensemble des ressources nécessaires et prendre des risques calculés pour mettre en œuvre des projets de transformation. Cette expérience d'écoute active avec vous (nos Parties Prenantes), constitue un levier stratégique pour consolider les relations, anticiper les besoins et coconstruire des relations durables. Elle permet d'établir un dialogue authentique et collectif.

Notre premier engagement consiste à renforcer la relation de proximité avec nos Parties Prenantes, par une écoute collaborative, orientée vers la recherche de solutions innovantes et la co-construction de projets à forte valeur ajoutée.

Le deuxième est de mettre en œuvre les 4 axes de travail décidés suite à ce premier comité et d'informer nos Parties Prenantes sur l'impact de chaque action réalisée.

Le troisième engagement nous inscrit dans une dynamique de remise en question permanente et une volonté d'élargir notre rayonnement. Cette expérience va nous permettre de :

- Affiner notre offre « Animation de Comité de Partie Prenantes » que nous proposons aux dirigeants de TPE/PME et de collectivité,
- Engager des actions concrètes sur la base de vos propositions et préconisations « Business » formulées dans le cadre de ce comité,
- Être connecté et en phase avec les spécificités de l'économie locale, pour plus de pertinence et de réalisme dans nos réponses. »

Michel GORBATOFF, dirigeant du cabinet

