



Rapport RSE

2024-2025

Now, for tomorrow



Édito

2025 marque un tournant pour Goodwill-management : notre cabinet devient officiellement société à mission.

Depuis plus de 20 ans, nous accompagnons les entreprises dans leur transformation vers des modèles économiques durables. Ce nouveau statut vient prolonger et renforcer notre engagement, en cohérence avec notre histoire et avec les valeurs que nous portons depuis notre création.

Labellisés LUCIE 26000 depuis 2014 et adhérents du Pacte mondial des Nations Unies, nous franchissons une nouvelle étape : inscrire notre raison d'être au cœur de nos statuts et concentrer notre énergie là où nous avons le plus d'impact — notre métier de conseil.

Être société à mission n'est pas une fin en soi, mais le début d'une nouvelle dynamique : mesurer nos impacts, accompagner la transformation de nos clients avec audace et proximité et contribuer activement à une société soutenable.

La publication de notre premier rapport RSE intervient dans cette même dynamique d'engagement et de transparence que nous souhaitons partager avec nos parties prenantes. Il marque un premier pas vers notre futur rapport de mission.

Arnaud Bergero
Directeur général,
Goodwill-management



Sommaire

- P.03** Goodwill-management en bref
- P.05** Du label LUCIE 26000 à la société à mission
- P.08** L'humain au cœur de notre démarche de responsabilité
- P.18** Préserver l'environnement
- P.23** Partager nos savoirs et nos compétences



PARTIE 1

Goodwill- management en bref

+ de
20 ans
d'expérience

Cabinet classé
excellent *

3
bureaux à Paris,
Nantes et Lyon



400
clients par an



50
collaborateurs



5,7 M€
chiffre d'affaires

Filiale du groupe Baker Tilly France et référent RSE au sein du réseau international Baker Tilly, Goodwill-management est un cabinet de conseil en stratégie de soutenabilité.

Pionnier de la RSE, Goodwill-management met, depuis sa création en 2003, la mesure d'impact – économique, sociale et environnementale – au cœur de ses accompagnements pour éclairer les décisions et accélérer la transformation durable des organisations.

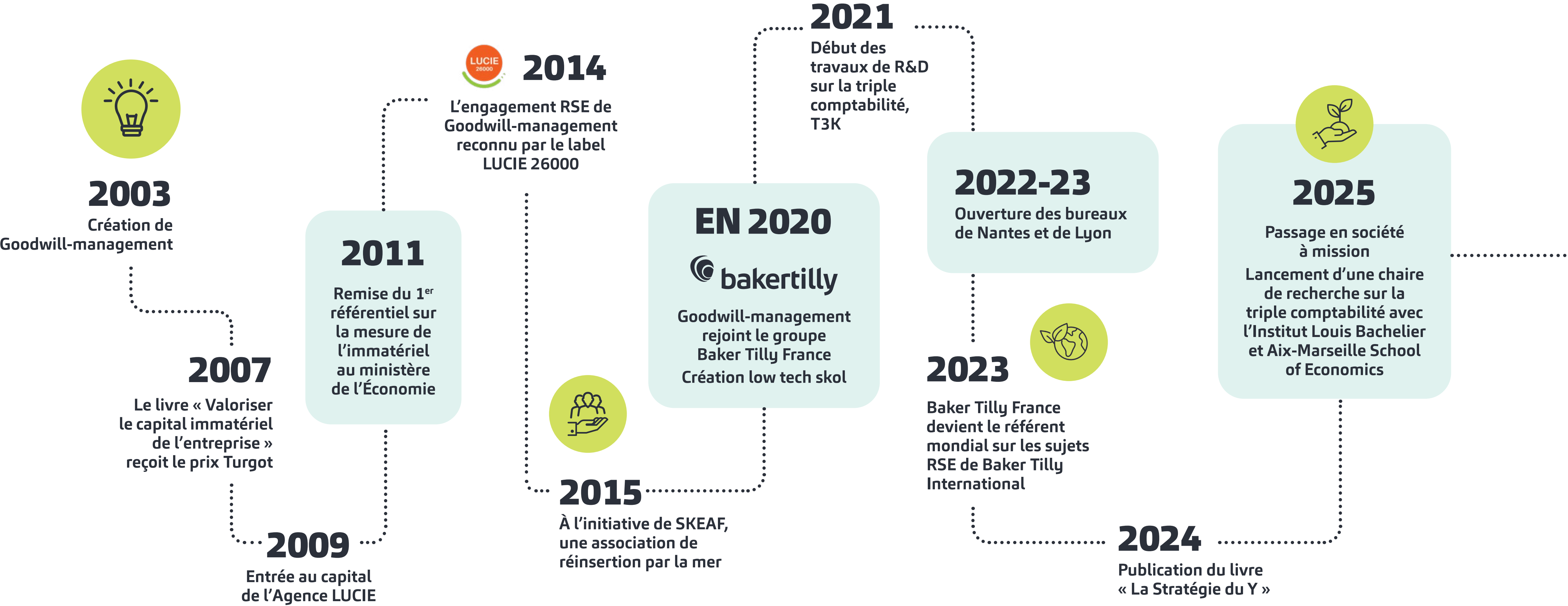
Notre ambition : démontrer aux dirigeants que l'intégration des enjeux sociaux et environnementaux à la stratégie ou un projet, contribue à la performance globale et à la pérennité de l'entreprise.

Vous l'aurez compris, devenir société à mission était une évidence pour Goodwill-management. Cette qualité nous permet de traduire dans nos statuts notre engagement historique : aider les entreprises à transformer leur modèle pour créer de la valeur économique, sociale, tout en respectant les limites planétaires. Un engagement qui prend tout son sens, 7 limites planétaires étant déjà dépassées en septembre 2025.

** Selon le classement IAB 2024*



1.1 Notre histoire





PARTIE 2

Du label LUCIE 26000 à la société à mission

2.1

Un engagement reconnu par le Label LUCIE 26000



Goodwill-management structure et approfondit son engagement interne et externe à travers la labellisation LUCIE 26000 depuis 2014.

Cette même année, l'entreprise a conduit son analyse de matérialité dans le cadre de ce label, identifiant huit thématiques essentielles (voir infographie ci-dessous). En parallèle, elle a déployé des actions sur l'ensemble de 25 sujets pour tendre vers l'exemplarité.



Intégration de la
RSE à la stratégie
globale



Gouvernance
responsable



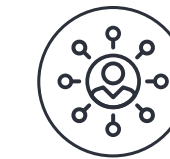
Respect de l'individu,
sa dignité et ses
droits fondamentaux



Qualité de vie
au travail



Qualité des produits,
services et
satisfaction client



Développement des
compétences des
collaborateurs



Prévention
de la corruption



Protection
des données
personnelles.



Aligné sur l’ISO 26000, le Label LUCIE 26000 décline la RSE en 7 grands enjeux,

eux même déclinés en 25 thématiques et 78 sous thématiques. Chaque entreprise postulant s’auto-évalue sur chacun des 78 sous thématiques, puis est évaluée sur site par un auditeur indépendant. Ce dernier passe en revue les actions mises en place par l’entreprise et les remet en question, afin de construire un nouveau plan d’action pour aller toujours plus loin et améliorer son impact social, sociétal et environnemental. L’entreprise prend ensuite des engagements de progrès sur 4 années.



Le quatrième renouvellement du label LUCIE en 2025 marque une étape clé pour Goodwill-management : celui de notre transition vers le statut de société à mission. Durant les 4 prochaines années du cycle de labellisation, nous alignerons notre démarche RSE avec notre mission afin de réaliser nos objectifs statutaires et incarner notre raison d’être dans l’ensemble de nos actions.

Wadie El Awad
Directeur
Bureau de Nantes, Goodwill-management



ZOOM

En 2023, Goodwill-management a rejoint le Pacte mondial des Nations Unies,

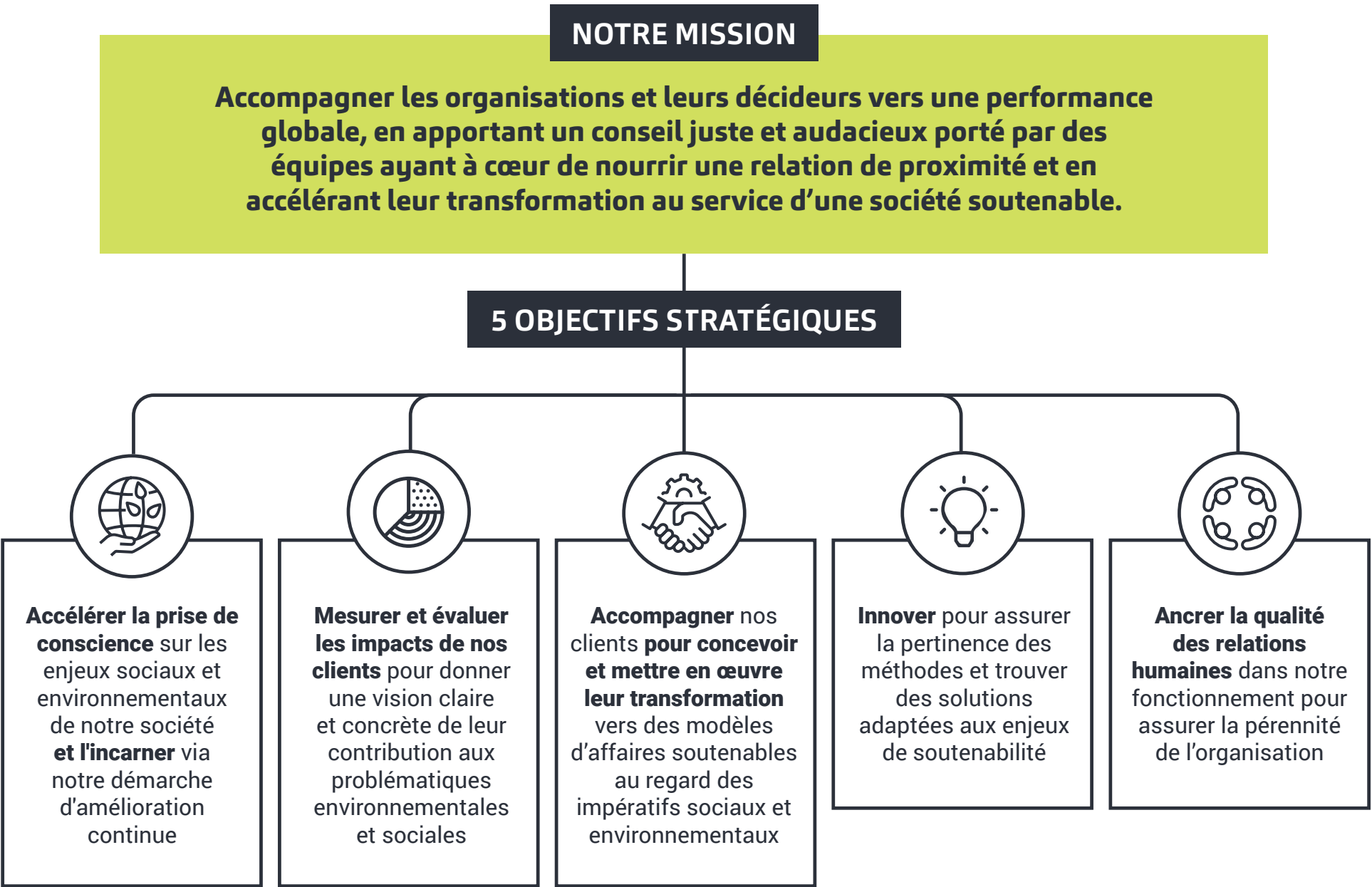
affirmant son engagement envers les droits humains, les normes inter-nationales du travail, l’environnement et la lutte contre la corruption.



2.2 2025, Goodwill-management devient société à mission

En 2025, Goodwill-management devient société à mission, inscrivant durablement sa raison d'être dans ses statuts et renforçant son rôle d'acteur engagé de la transition vers une économie durable.

L'obtention du statut de société à mission n'est qu'une première étape, puisque Goodwill-management doit désormais mener à bien ses engagements. Pour cela, 2 chefs de projet pilotent et coordonnent la mise en œuvre des engagements de la mission. Ces derniers construisent actuellement le plan d'action en collaboration avec le ComEx. Ce plan d'action a pour ambition de répondre aux 5 objectifs stratégiques qui ont été définis.



LES RÉFÉRENTS MISSION DE GOODWILL-MANAGEMENT

Les référents de mission veillent à la mise en œuvre concrète et au suivi des objectifs stratégiques inscrits dans les statuts de Goodwill-management. Ils agissent comme chef d'orchestre de la démarche de mission, en lien avec les équipes internes, la direction et le comité de mission.



Agathe Percheron
Cheffe de projet,
Goodwill-management



Damien Lebret
Chef de projet,
Goodwill-management

Les prochaines étapes

- Valider le comité de mission, qui est en cours de constitution
- Finaliser le plan d'action et le valider en comité de mission
- Déployer le plan d'action.



PARTIE 3

L'humain au cœur de notre démarche de responsabilité

La politique sociale de Goodwill-management est déclinée en **5 axes**, 13 engagements et une trentaine d'objectifs opérationnels.

- 3.1 Dialogue social
et communication interne
- 3.2 Conditions travail
- 3.3 Compétences & carrière
- 3.4 Droits humains
- 3.5 Diversité



3.1 Dialogue social et communication interne

Baromètres sociaux

Dans le cadre du 3ème cycle de labellisation LUCIE 26000, entre 2020 et 2024, Goodwill-management s’est engagé à déployer un baromètre social régulier pour ses collaborateurs. L’objectif ? Conserver un dialogue social sain dans une entreprise en forte croissance.



Le **BSM** est un questionnaire envoyé chaque mois depuis septembre 2021 à l’ensemble des collaborateurs de l’entreprise. Il est anonyme et comporte 6 questions, restées les mêmes depuis sa création afin d’en garantir la comparabilité :

BAROMÈTRE SOCIAL MENSUEL (BSM)

- Q1** Comment s’est passé le mois écoulé ?

Q2 Quel est votre niveau de motivation sur le mois écoulé ?

Q3 Quel est votre niveau de stimulation quant aux projets sur lesquels vous travaillez ?
- Q4** Quel est votre sentiment sur l’ambiance au bureau sur le mois écoulé ?

Q5 Quel est votre niveau de charge ? (5 étant le parfait équilibre)

Q6 (Optionnel) Si vous avez un sujet à faire remonter au CSE, vous pouvez utiliser cet espace dédié.

71 %

Taux de participation sur l’exercice 2024-2025

(-4 % par rapport à l’exercice 2023-2024 – ce qui s’explique principalement par l’élargissement des équipes et le besoin d’acculturation à la démarche)

Le ressenti des Goodwilliens et des Goodwilliennes s’est considérablement amélioré entre l’exercice 2023/2024 et l’exercice 2024/2025 (Q1 : +0,8 point & Q2 : +0,5 point). Cela s’explique par des efforts importants menés de front par la direction : amélioration de la communication interne à travers des réunions mensuelles structurées, refonte des grilles de salaire et de compétences, etc.

Le caractère stimulant des projets a légèrement progressé (+0,1 point), valorisant les efforts de la direction pour diversifier l’offre et les missions des consultants.

Après une année 2023/2024 très chargée pour les équipes, les efforts collectifs payent et permettent aux collaborateurs de se sentir plus à l’aise en 2024/2025 (-0,7 point) .



Le **BSA** est un quant à lui envoyé chaque été depuis juin 2022 à l’ensemble des collaborateurs de l’entreprise. Il est anonyme et comporte environ 60 questions, dont 90 % sont restées les mêmes depuis sa création afin d’en garantir également la comparabilité. Ce questionnaire est composé de 5 sections, à peu près équivalentes en nombre de questions :

BAROMÈTRE SOCIAL ANNUEL (BSA)

1

Mon entreprise

2

Mon travail

3

Mon équilibre vie professionnelle/
vie personnelle

4

Mon développement professionnel

5

Mes relations professionnelles

Les objectifs de ces baromètres
sont multiples

✓ Offrir un cadre d’expression anonyme à tous les collaborateurs de Goodwill-management.

✓ Permettre la remontée anonyme d’informations au CSE

✓ Prendre la température du climat social et en détecter les signaux faibles

✓ Suivre l’évolution de l’engagement des collaborateurs dans le temps

✓ Renforcer le sentiment d’appartenance et la cohésion d’équipe

✓ Détecter et limiter les risques psychosociaux tels que le stress

✓ Mesurer l’impact des décisions RH et des actions mises en place sur le long terme

Le CSE

Les représentants du comité social et économique (CSE) de Goodwill-management sont au nombre de 3, avec 2 titulaires et un suppléant.

Ce comité se réunit chaque mois. Il offre un espace d’échange permettant de faire remonter les demandes des collaborateurs et, en retour, de diffuser les informations générales de la direction. Pour remonter les demandes des collaborateurs, les représentantes du CSE peuvent compter à la fois sur le baromètre social, sur le canal Teams dédié et sur le climat de confiance qu’elles ont su créer au sein du cabinet. 100 % des réunions ont été tenues sur l’exercice 2024/2025.

Communication interne

Depuis 2022, des réunions mensuelles sont systématisées le dernier jeudi du mois.

Elles permettent de fluidifier la diffusion d’informations à l’ensemble des collaborateurs. Elle est menée par le Directeur général Arnaud Bergero. Une pluralité de sujets est abordée : les informations RH, les temps forts du mois, le point communication, les chiffres clés du développement commercial ainsi que les résultats du baromètre social mensuel.

Chaque semaine, nos équipes se retrouvent pour partager la veille et faire circuler l’information notamment sur l’attribution des missions. Ce moment d’échange, ancré dans notre fonctionnement collaboratif, renforce la cohésion, la réactivité et la transparence au sein de chaque bureau.



3.2 Qualité de vie et conditions de travail

Le programme Be Care by Baker Tilly

Lancé en 2024, Be Care incarne l'engagement de Baker Tilly et de Goodwill-management en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Construit de manière collaborative avec près de 2 200 collaborateurs et les partenaires sociaux, ce programme vise à faire du quotidien professionnel une source de bien-être et d'épanouissement. Structuré autour de quatre piliers (Équilibre, Santé, Avantages, Évolution), Be Care propose des dispositifs concrets pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, garantir le bien-être par une politique solidaire, diversifier les avantages sociaux et accompagner les évolutions de carrière.

Parmi les mesures phares, figurent l'élargissement du télétravail, le renforcement du programme de mobilité durable, l'accompagnement spécifique des collaborateurs en situation de handicap, ainsi que de nouvelles formes de flexibilité comme le don de jours de repos ou l'augmentation du plafond du compte épargne temps.

Avec Be Care, Baker Tilly et Goodwill-management affirment leur volonté de créer un environnement de travail inclusif et attentif aux besoins de leurs équipes, en soutenant leur bien-être et leur développement tout au long de leur parcours.





ZOOM

Goodwill-management réaffirme son engagement pour limiter les risques au travail pour ses collaborateurs.

Les risques psychosociaux, tels que le stress, sont les risques forts dans le monde du conseil. Pour les prévenir, l'entreprise s'appuie sur la procédure d'alerte, le CSE, le baromètre social et la bienveillance naturelle existante entre collaborateurs.

Pour les risques physiques, Goodwill-management dispose dans ses effectifs de collaborateurs formés sauveteur secouriste du travail (SST). Un défibrillateur est à disposition dans ses locaux. Les collaborateurs ont été formés, sur site, lors d'une intervention d'un professionnel de la Croix-Rouge en 2024.

L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Goodwill-management travaille depuis des années aux côtés de ses collaborateurs pour optimiser l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.

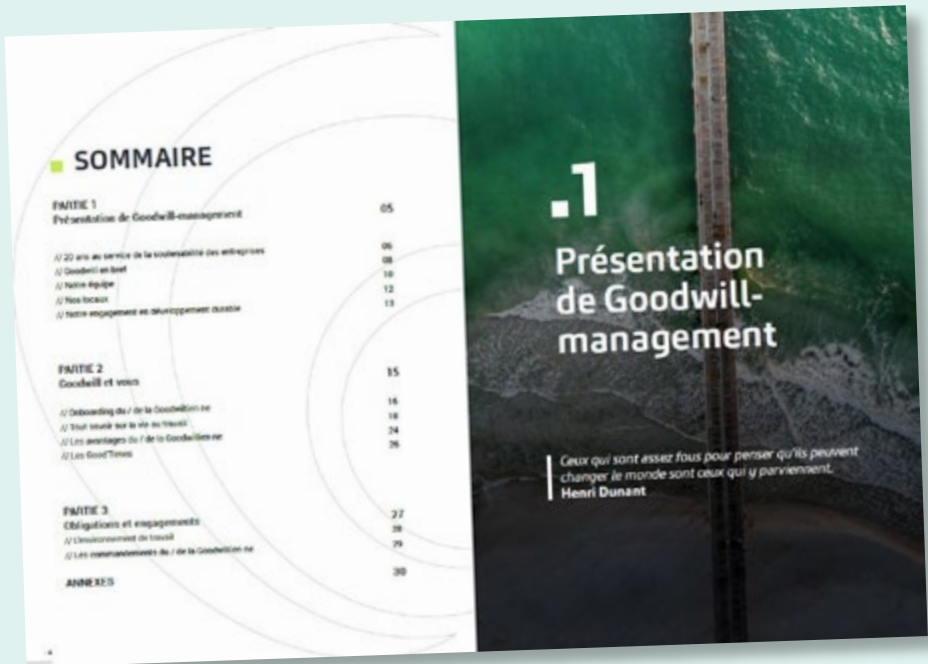
Depuis février 2023, une charte de télétravail plus confortable pour eux. Les collaborateurs peuvent également profiter du télétravail à distance, sur accord de leurs managers directs. L'ensemble des collaborateurs dispose d'un contrat au forfait jours.

8,1 /10

Note moyenne attribuée à l'affirmation suivante :
« L'organisation du temps de travail me permet de bien concilier ma vie personnelle et mon travail. »

9,1 /10

Note moyenne attribuée à la l'affirmation suivante :
« Je peux organiser mon travail comme je le souhaite (ordre des tâches, déroulement de la journée...) »



L’intégration des collaborateurs

Goodwill-management a formalisé un livret d’accueil, systématiquement remis aux nouveaux arrivants, qu’ils soient stagiaires ou employés en CDI.

Chaque nouvel arrivant reçoit, ainsi, dès son premier jour un livret d’accueil présentant l’entreprise, ses valeurs et ses pratiques internes. Il est ensuite accueilli par sa marraine, son parrain, ou son superviseur de stage, qui l’accompagne tout au long de ses premiers mois. Ce binôme lui présente les locaux, les équipes, l’organisation du travail ainsi que les outils internes.

Une journée d’intégration est prévue pour découvrir le métier de consultant, les méthodes de travail et les missions confiées. Un échange avec le manager référent permet d’expliquer le

parcours de professionnalisation et les attentes du poste ou du stage. Un suivi est assuré : une réunion d’échange a lieu une à deux semaines après l’arrivée, un point formel est organisé au bout de deux mois et des entretiens réguliers permettent d’accompagner la progression et d’identifier les besoins de formation. En fin de période d’essai ou de stage, un entretien d’évaluation permet de faire le bilan de l’intégration.

Chaque arrivée est célébrée par un pot d’accueil, et chaque départ par un pot convivial avec l’équipe.

La rémunération

Goodwill-management a toujours opté sur la transparence quant aux rémunérations.

Une grille de salaire est formalisée depuis 2015. Elle a été deux fois mise à jour en 2022 et en 2025, afin de correspondre aux mieux aux attentes du marché et à la croissance des effectifs de l’entreprise. La grille de salaire donne

ainsi des fourchettes minimum et maximum par poste : consultants, auditeurs, chargés de développement, chefs de projet, managers, directeurs, assistants de direction.

Les avantages

Goodwill-management a intégré le comité d’entreprise du groupe, le CASCI.

Les collaborateurs profitent donc désormais de ses avantages : chèques-vacances, panier Noël, places de cinéma et réductions diverses et variées. Cela s’ajoute aux avantages existants :

forfait mobilité durable, carte liberté pour les collaborateurs se déplaçant régulièrement en train, téléphone de fonction pour les chefs de projet, managers et directeurs, etc.

La convivialité

En parallèle, l’entreprise favorise les temps conviviaux, avec un pot mensuel où les collaborateurs peuvent se réunir et se découvrir autrement que dans un cadre professionnel.

Présents depuis de nombreuses années, ces moments permettent de maintenir « l’esprit Goodwill ». Un séminaire est également organisé chaque année afin de renforcer la cohésion d’équipe, partager les orientations stratégiques et vivre un moment collectif en dehors du cadre habituel de travail.





3.3 Compétences & carrière

La montée en compétences

La montée en compétences est au cœur des enjeux de l'entreprise. Elle garantit la qualité, la pertinence et l'innovation des accompagnements proposés. Elle contribue également à renforcer la crédibilité du cabinet auprès de ses clients et partenaires.



Depuis 2015, Goodwill-management encourage les « cafés du savoir ». A minima une fois tous les deux mois, sur la base du volontariat, les collaborateurs sont formés par d'autres collaborateurs sur un sujet spécifique lors des cafés du savoir. Ces cafés du savoir représentent un vrai temps d'échange entre nos collaborateurs pour faciliter la transmission des connaissances en interne. Exemples : risques de transition, inclusion LGBT+ dans le monde du travail, biodiversité, adaptation au changement climatique, appréhension des enjeux éducatifs, innovation business model, les gestes qui sauvent, etc. **En 2024/2025, 10 cafés du savoir ont été animés.**

Depuis 2022, un programme de formation interne complète ces cafés du savoir. 6 fois par an, les collaborateurs sont formés pendant une demi-journée sur une offre stratégique ou innovante de l'entreprise. Exemples : bilan carbone®,

taxonomie européenne, stratégie d'adaptation, low-tech, etc. Les experts internes de chacun de ces sujets dispensent ces formations.

En parallèle de ce socle commun, de nombreuses autres formations sont dispensées pour certains collaborateurs : formations certifiantes (bilan carbone®, ACT® pas à pas, animation de fresques, etc.) ; formations managériales pour les chefs de projet, managers et directeurs ; formation business pour les commerciaux, etc.

Enfin, les collaborateurs ont accès à Edflex, solution externe, pour s'autoformer sur une vaste étendue de sujets.

Les entretiens annuels permettent la remontée des souhaits de formation, qui sont systématiquement questionnés par les managers.

La carrière

Chaque collaborateur dispose de 2 temps annuels avec son manager direct pour évoquer sa carrière.

Durant ces entretiens, une pluralité de sujets sont traités : formation, évolutions de carrière, rémunération, forces & axes d'amélioration, équilibre vie professionnelle/vie personnelle, etc.

Traditionnellement, le plan de carrière proposé aux collaborateurs est le suivant : consultant/auditeur, chef de projet, manager puis directeur. Depuis 2022, un nouveau parcours a vu le jour : celui d'expert. Il offre aux consultants la possibilité d'approfondir leurs compétences techniques et de contribuer à la montée en expertise du cabinet, sans nécessairement évoluer vers le management. En parallèle, une grille de compétences a été rédigée. Elle relie à chaque poste les compétences attendues. La

performance individuelle des collaborateurs est mesurée à l'aide de cette grille de compétences, et des axes de progrès sont formulés lors des entretiens annuels.

Parmi les effectifs présents au 31 août 2025, dont le grade est supérieur ou égal à chef de projet, 76 % étaient issus de la promotion interne, et 52 % étaient des femmes. La mobilité interne et la diversité sont fortement ancrées dans l'ADN de l'entreprise.

La variété des métiers au sein du groupe Baker Tilly offre désormais des perspectives encore plus larges aux collaborateurs.



L'engagement du Groupe - BECOME

Aligné avec les valeurs de Baker Tilly, le programme BECOME réinvente la manière dont les collaborateurs peuvent concilier épanouissement personnel et engagement professionnel.

Accessible à tous, il s'articule autour de six volets complémentaires (Explore, Move, Create, Dream, Share, Travel) qui offrent des opportunités variées : mobilité internationale, mécénat de compétences, innovation, projets personnels ou encore partages d'expériences. Depuis 2018, plus de 70 projets ont vu le jour grâce à ce dispositif, qui illustre la volonté de l'entreprise de valoriser la ressource la plus précieuse de Goodwill-management : ses collaborateurs. Des projets sont en cours de construction pour plusieurs collaborateurs, notamment à travers le volet Move (mobilité internationale). Un collaborateur a déjà pu profiter du dispositif Dream.

Accessible à tous les collaborateurs, BECOME s'articule autour de 6 programmes

72
projets réalisés grâce au
programme BECOME
depuis 2018

 explore	 move	 create	 dream	 share	 travel
pour effectuer un détachement vers l'un des 141 pays Baker Tilly International pour une durée de 3 à 24 mois	pour découvrir un métier du réseau afin de mieux interagir avec les autres métiers, voire bénéficier d'une mobilité interne	pour créer ou reprendre une entreprise grâce à l'accompagnement de Baker Tilly	pour réaliser un projet personnel à caractère social et/ou sociétal (mission humanitaire, associative ou compétition sportive)	pour partager ses compétences avec une association ou une fondation sur son temps de travail, à travers un mécénat de compétences	pour exercer son métier dans un autre pays au sein du réseau Baker Tilly
3 EXPLORE	42 MOVE	2 CREATE	4 DREAM	20 SHARE	1 TRAVEL

ZOOM



Dream d'Antoine

Le dispositif Dream permet aux collaborateurs de développer un projet personnel à impact social, culturel ou environnemental, avec le soutien de l'entreprise.

Cet accompagnement peut prendre la forme d'un financement (jusqu'à 1 000 €) et/ou de temps dédié pendant les heures de travail du collaborateur. Le documentaire (écoles, universités, associations, entreprises, grand public.). Ce soutien reflète la capacité de Goodwill-management à accompagner ses collaborateurs dans des projets porteurs de sens, en lien avec ses propres engagements en matière de développement durable. Dream favorise ainsi un véritable équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en encourageant la création de projets extra-professionnels alignés avec la mission et les valeurs de l'entreprise.

L'expérience d'Antoine, chef de projet, illustre concrètement la portée de ce programme. Son projet, né pendant ses études et son stage de césure chez Goodwill-management, a abouti à la réalisation d'un documentaire sur l'impact environnemental du voyage, *Les pieds sur terre*. Durant un an, Antoine bénéficie du dispositif à travers du temps mensuel alloué à la diffusion





3.4

Droits humains

Vigilance sur le harcèlement

Depuis 2016, une procédure d'alerte en cas de harcèlement est en place pour les Goodwilliens, les Goodwilliennes et les partenaires de l'entreprise.

Elle est rappelée dans le livret d'accueil et une fiche RH consacrée à la prévention des risques de harcèlement est également accessible aux collaborateurs. Cette procédure s'applique tout autant pour signaler une alerte de harcèlement interne (collaborateurs) ou externes (fournisseurs, clients, etc.).

0
alerte harcèlement enregistrée sur l'exercice 2024-25

Perception par les Goodwillien.ne.s de la qualité des relations avec...

ses responsables/ managers :

8,6 /10

score à la réponse à la question du BSA :
« Mes relations avec mon/ma responsable (chef(fe) de projet, manager, et/ou directeur) sont faciles et agréables. »

ses collègues :

9,3 /10

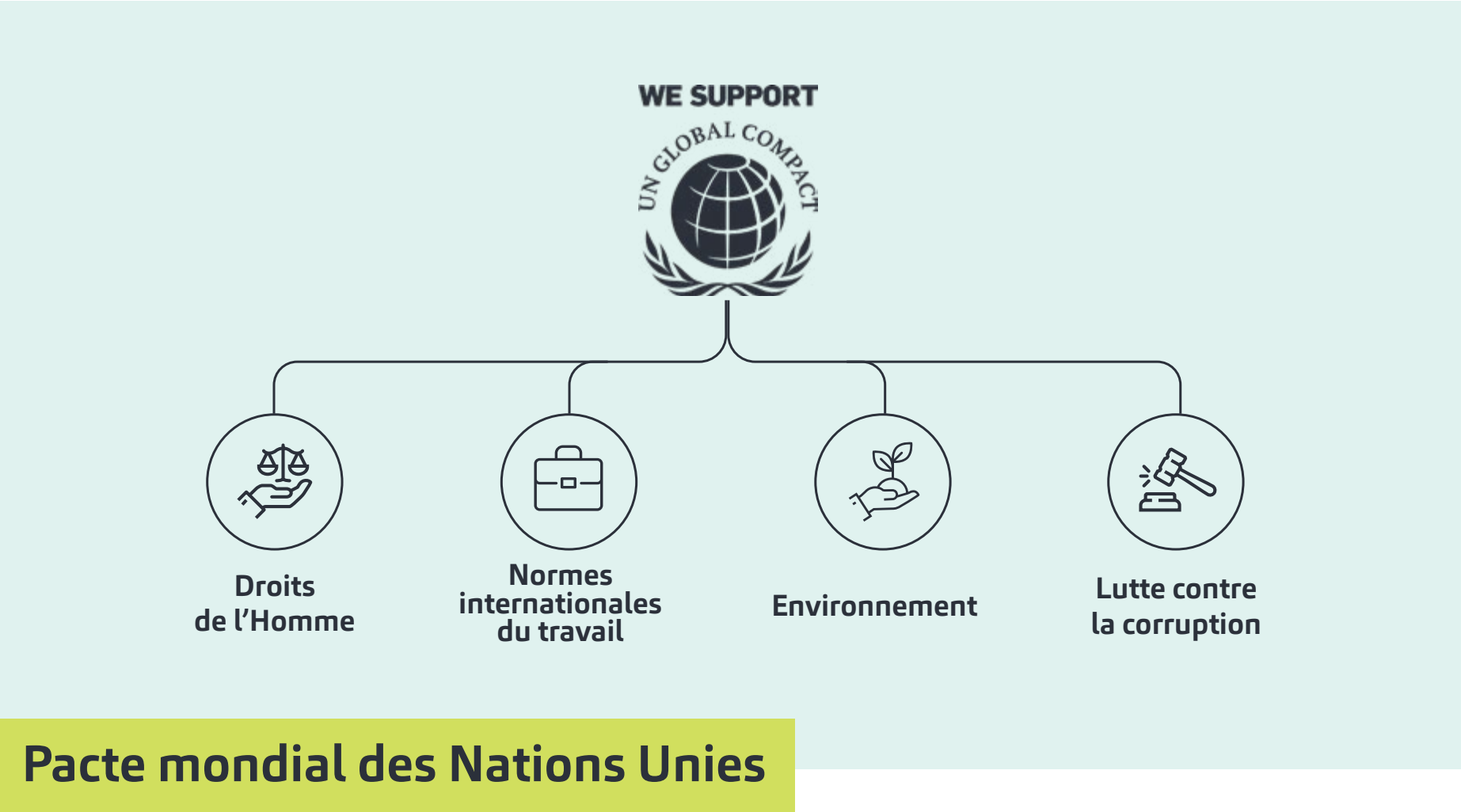
score à la réponse à la question du BSA :
« Mes relations avec mes collègues sont faciles et agréables. »

ses clients :

7,7 /10

score à la réponse à la question du BSA :
« Les relations avec mes clients sont faciles et agréables. »





Depuis 2023, Goodwill-management soutient le Pacte mondial des Nations Unies, la plus vaste initiative internationale en matière de responsabilité sociétale.

- Ce réseau rassemble plus de 17 000 entreprises et organisations à but non lucratif engagées autour de 10 principes sur les 4 thématiques des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
- Cet engagement renforce la cohérence entre les convictions de Goodwill-management et ses pratiques, et témoigne de sa volonté d'agir concrètement pour une société plus soutenable.
- En tant qu'adhérent du Pacte mondial, Goodwill-management s'engage à :
 - Intégrer durablement les principes du Pacte mondial des Nations Unies dans sa stratégie, ses activités et ses relations avec ses parties prenantes.
- Publier chaque année une Communication sur l'Engagement (COE) afin de rendre compte de ses progrès et de ses actions concrètes.
- Mobiliser le plus haut niveau de gouvernance pour piloter cette démarche avec exigence et transparence.
- Contribuer activement aux Objectifs de Développement Durable (ODD) portés par l'Agenda 2030.
- Promouvoir les principes du Pacte mondial des Nations Unies et de ses 10 principes dans sa sphère d'influence.

3.5 Diversité

Les procédures de recrutement ont été formalisées afin de garantir l'égalité des chances et prévenir toute forme de discrimination à l'embauche.

Chaque candidat passe un ou plusieurs tests (logique, logique mathématique, mise en situation, etc.) pour évaluer ses compétences. Le processus de sélection inclut également un échange approfondi avec plusieurs membres clés de l'entreprise : un directeur, deux chefs de projet, deux consultants, ainsi que le président. Une fiche de procédure rappelle les exigences la loi relative à la prévention de la discrimination à l'embauche. Cette réglementation a été présentée et expliquée à l'ensemble des recruteurs en interne afin d'assurer son respect.

En parallèle, le principe de non-discrimination (attitudes et pratiques) envers toute personne du cabinet ou toute personne rencontrée dans le cadre de son activité professionnelle est inscrite dans la charte des droits et devoirs du Goodwillien. Un dispositif d'alerte est en place. Goodwill-management travaille également à sensibiliser les collaborateurs à la diversité. 2 cafés du savoir ont été dispensés sur l'exercice 2024/2025 : « inclusion LGBT+ dans le monde du travail » et « accessibilité de nos supports aux personnes en situation de handicap ».



PARTIE 4

Préserver l'environnement

4.1

Améliorer l'impact de nos clients

À travers son activité de conseil RSE, Goodwill-management est, par nature, une entreprise à impact.

Devenir société à mission nous invite à concentrer notre énergie là où nous avons le plus d'impact : notre métier de conseil. L'objectif : réduire l'impact négatif de nos clients et maximiser leur impact positif.

En tant que cabinet conseil en soutenabilité, Goodwill-management renforce son expertise en stratégie et prospective et enrichit son offre avec des solutions innovantes, tant en matière de comptabilité en triple capital ou de mise en place de la stratégie du Y, une méthode concrète pour transformer le modèle d'affaires

de l'entreprise afin de créer de la valeur sociale, tout en respectant les limites planétaires.

Sur l'exercice 2024-25, Goodwill-management a également réalisé plus d'une centaine de bilans carbone, accompagnés de plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) ou des trajectoires bas carbone alignées ou non avec le SBTi (Science Based Targets Initiative).



4,8/5

Taux de satisfaction



4,4/5

Contribution à la soutenabilité
de nos clients



ZOOM

1200 h
de R&D en 2024 - 2025

R&D

Historiquement, Goodwill-management a toujours investi en Recherche et Développement (R&D) de services innovants pour accompagner la transition écologique de nos clients.

Le plan d’action R&D 2024/2025 comptabilité, Thésaurus-3K (T3K) intègre par exemple des travaux sur les stratégies de l’entreprise soutenable (stratégie du Y), la méthode de triple comptabilité, Thésaurus-3K (T3K) intégrant les limites planétaires, l’adaptation au changement climatique, les low-tech ou encore la biodiversité.

La chaire de recherche « Triple comptabilité »



amse
école d'économie d'aix-marseille
aix-marseille school of economics



ilb
Institut
Louis
Bachelier



goodwill
management
GROUPE BAKER TILLY

Établissement académique
Héberge la chaire et coordonne les
travaux de l'équipe de recherche

Gestion administrative
et financière de la chaire

Cabinet de conseil en stratégie
soutenable à l'origine de la méthode
et du projet de Chaire

4 MÉCÈNES



bakertilly



ERB



NATIXIS
INVESTMENT MANAGERS



ekodev

En 2025, Goodwill-management a lancé une chaire de recherche Triple Comptabilité avec Aix-Marseille School of Economics (AMSE) et l'Institut Louis Bachelier (ILB).



Avec la triple comptabilité, nous voulons donner aux entreprises un miroir fidèle de leur réalité. En effet, une société peut afficher un bénéfice financier de 1 million d’euros tout en générant 2 millions d’euros de dette environnementale. Dans une telle situation, l’entreprise n’est pas créatrice de valeur mais destructrice. Cet outil constitue un véritable électrochoc pour les dirigeants, en particulier pour les entreprises déjà avancées sur le plan de la RSE. Découvrir que sa rentabilité financière est effacée par une dette écologique ou sociale constitue un levier puissant de changement.

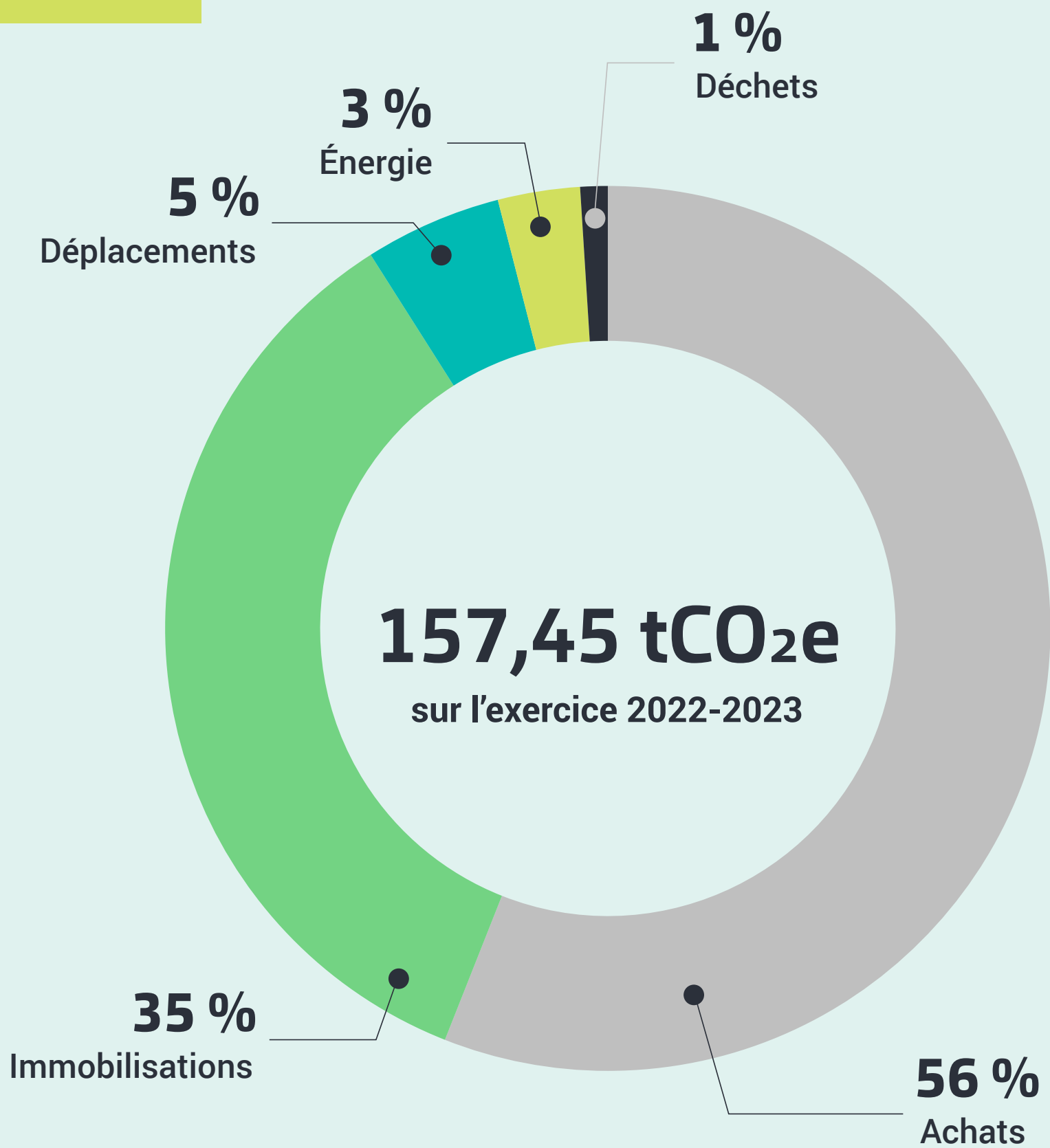
Alan Fustec
Directeur R&D de Goodwill-management
et Directeur de la chaire Triple Comptabilité





4.2 Réduire
notre empreinte carbone

Bilan carbone



INTENSITÉ CARBONE
PAR SALARIÉ

3,89 tCO₂e

par salarié Goodwill-management



INTENSITÉ CARBONE
DU CHIFFRE D'AFFAIRES



42,11 kgCO₂e

par k€ de CA Goodwill-management

67 kgCO₂e

Moyenne du secteur
conseil

37,15 % de moins que la moyenne du secteur du conseil



Goodwill-management mesure ses émissions de GES sur les 3 scopes tous les deux ans. Ayant réalisé le bilan GES sur l’exercice 2022/2023, Goodwill-management s’attèle actuellement à mesurer les émissions de l’exercice 2024/2025.

Ainsi, les résultats présentés dans le tableau en annexe pour l’exercice 2024/2025 correspondent à un ratio des émissions de Goodwill-management par rapport au bilan GES de sa maison mère, Baker Tilly. Un ratio d’émission de GES par ETP a été utilisé pour chacun des sous-postes. Cet indicateur sera mis à jour à la finalisation du BEGES spécifique de Goodwill-management, en décembre 2025.

ZOOM

En 2022, Baker Tilly a initié la démarche ACT® pas à pas avec l’appui des experts de Goodwill-management.

Cette méthode, développée par l’ADEME et le CDP (Carbon Disclosure Project), permet de travailler sur un modèle économique compatible avec les enjeux liés au climat et de construire une démarche de progrès structurante pour s’engager dans un monde bas carbone.

L’éco-conception de nos services

Pour réduire l’impact environnemental de ses accompagnements, Goodwill-management travaille à la réduction de ses émissions de GES.

L’intégration du facteur d’émission de l’entreprise dans les propositions commerciales permet aux clients de connaître l’intensité carbone de l’accompagnement de Goodwill-management.

Achats responsables

Lors de ses événements, l’entreprise privilégie des prestataires locaux et veille à proposer une offre de restauration responsable.

Le séminaire d’été 2025 a d’ailleurs été entièrement végétarien – un choix à la fois convivial et engagé.

ZOOM

Baker Tilly signataire de la charte RFAR





4.3 Favoriser la mobilité douce

Pour inciter les collaborateurs à réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à leurs déplacements domicile-travail, Goodwill-management a mis en place le Forfait mobilités durables (FMD).

Effectif depuis janvier 2024, il permet aux collaborateurs qui privilégient la mobilité douce, en se déplaçant en vélo, trottinette, covoiturage... de bénéficier d’un soutien financier allant jusqu’à 300 € par an et par salarié.



Des collaborateurs bénéficient du FMD

ZOOM



En 2025, Goodwill-management a obtenu le label Employeur Pro-Vélo – niveau Argent pour ses bureaux parisiens. Ce label national valorise les employeurs qui favorisent la pratique du vélo, tant pour les trajets domicile-travail que pour les déplacements professionnels.

À travers cette démarche, Goodwill-management encourage un mode de mobilité durable, écologique et bénéfique pour la santé de ses collaborateurs. Cette reconnaissance s’inscrit dans une politique plus large de promotion de pratiques responsables et d’amélioration du bien-être au travail.

4.4 Réduire nos déchets

Les 3 bureaux sont équipés de poubelles de tri et des consignes y sont exposées. Les principaux déchets de Goodwill-management sont des Déchets des équipements électriques et électroniques (D3E).

Le groupe Baker Tilly a noué un partenariat avec Tibco pour allonger la durée de vie du matériel informatique et assurer sa collecte et son traitement. Cette structure est labellisée Numérique Responsable – niveau 2.

sensibiliser les équipes au poids du numérique dans les émissions individuelles de GES de l’entreprise. L’exercice a déjà été mené 2 fois et sera répété en 2025.

Tous les deux ans, Goodwill-management participe au Digital Cleanup Day. Cela permet de



PARTIE 5

Partager nos savoirs et nos compétences

Goodwill-management place l'engagement sociétal au cœur de ses valeurs, en encourageant ses collaborateurs à consacrer du temps et de l'expertise à des actions de mécénat de compétences.

5.1

S'engager à travers du mécénat de compétences

Goodwill-management développe des partenariats avec des organisations à fort impact social.

L'entreprise accompagne notamment Ashoka, réseau international d'entrepreneurs sociaux. 40 heures de mécénat ont été réalisées cette année par 3 collaborateurs de l'entreprise. Ces dernières années, plusieurs entrepreneurs sociaux ont déjà bénéficié de l'expertise des équipes de Goodwill-management : Réseau Aloïs, Les Petites Cantines, Unis-Cité ou encore Ticket for Change.

qui œuvre pour l'inclusion sociale à travers la navigation en mer. L'association embarque près de 600 personnes en difficulté (enfants défavorisés ou personnes en situation de handicap) par an, pour qu'elles puissent découvrir les espèces marines et les sensibiliser à la préservation de leur habitat.

Par ailleurs, Goodwill-management utilise la plateforme Vendredi, qui facilite l'implication des collaborateurs dans des missions ponctuelles de bénévolat et de mécénat, en fonction de leurs compétences et de leurs disponibilités.

À travers ces initiatives, l'entreprise renforce son rôle d'acteur engagé, en diffusant son expertise au-delà de ses missions clients pour contribuer directement à l'intérêt général.

 **40 h**
de mécénat



Goodwill-management accompagne également, depuis plusieurs années, l'association Skeaf,



5.2

Partager nos expertises aux étudiants

Les équipes interviennent régulièrement dans des écoles et universités, afin de transmettre leurs connaissances en matière de durabilité, de stratégie RSE et de comptabilité extra-financière.

Sur l'exercice 2024/2025, 165 heures de cours ont été dispensées par 6 collaborateurs, dans des établissements comme Sciences Po, Mines Saint-Etienne, emlyon ou encore l'IET de Nantes.

En parallèle, l'entreprise organise 4 à 5 fois par an des événements professionnels gratuits en région, avec des interventions à la fois auprès de dirigeants et d'étudiants (dans les écoles).

 **165 h**
de cours ont été dispensées

Par exemple, Goodwill-management a organisé à Angers un atelier « Inventons nos entreprises bas carbone », décliné à partir du module « Nos vies bas carbone » de l'ADEME, pour sensibiliser des dirigeants d'entreprise.



5.3

Sensibiliser les dirigeants aux enjeux de durabilité

Tout au long de l'année, les experts de Goodwill-management prennent la parole sur les sujets de durabilité pour sensibiliser les acteurs économiques aux enjeux sociaux et environnementaux.

Ces interventions ont lieu à différents niveaux :

- auprès des clients et des partenaires dans le cadre de webinaires ou d'événements de type afterwork ou petit-déjeuner
- lors d'événements professionnels, comme le Festival Think Forward, le salon Produrable ou encore les petits-déjeuners NAPF (Place Financière du Grand Ouest)
- autour d'ateliers sur la RSE, organisés en partenariat avec des réseaux engagés (Produit en Bretagne, Dirigeants Responsables ou Ruptur)
- ou enfin, à l'occasion d'événements organisés par Baker Tilly International

ZOOM

Depuis 2023, Arnaud Bergero, Directeur général de Goodwill-management, a été désigné référent mondial sur les sujets ESG par le réseau Baker Tilly International avec une double mission :

1. Faire monter en puissance l'offre RSE du réseau, présent dans 141 pays
2. Développer l'engagement RSE des membres



Annexes

	2022/2023	2023/2024	2024/2025	Objectif
Indicateurs généraux				
Nombre d'ETP	41	47	53	
Chiffre d'affaires annuel brut total (M€)	3,70	4,90	5,70	
Nombre d'heures travaillées (jours)	8938	10246	11554	
Indicateurs sociaux				
Nombre de problèmes de santé liés au travail	NC	0	0	0
Nombre moyen d'heures de formation par employé	12	18	39	35
Part de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation	NC	57,20 %	57,60 %	A définir
Part d'employés issus d'un groupe minoritaire ou vulnérable dans l'ensemble de l'organisation	NC	2,13 %	1,89 %	A définir
Part d'encadrants issus de promotions internes	NC	NC	76 %	70 %
Nombre de cafés du savoir par an	12	12	10	>12
Part des collaborateurs qui délivrent des formations et des sensibilisations	NC	NC	51 %	50 %
% de réunions du CSE tenues	100 %	100 %	91,7 %	100 %
Taux de participation au baromètre social mensuel	77 %	75 %	71 %	75 %
[BSM] Note moyenne attribuée à la question "Comment s'est passé le mois écoulé ?" /10	7,45	6,73	7,52	7,50
[BSM] Note moyenne attribuée à la question "Je me suis senti motivé(e) au travail ?" /10	7,37	6,67	7,08	7,25
[BSM] Note moyenne attribuée à la question "J'ai travaillé sur des projets stimulant" /10	7,50	7,02	7,10	7,25
[BSM] Note moyenne attribuée à la question "Charge de travail (5 étant le parfait équilibre)" /10	5,68	6,15	5,42	5,50
[BSA] Note moyenne attribuée à la question "Je recommanderais Goodwill comme entreprise dans laquelle travailler" /10	8,89	8	8,44	8,5
[Baromètre social annuel] Note moyenne attribuée à la question "Je peux compter sur les représentants du personnel pour faire entendre les difficultés que je rencontre." /10	8,93	8,7	8,82	8,85

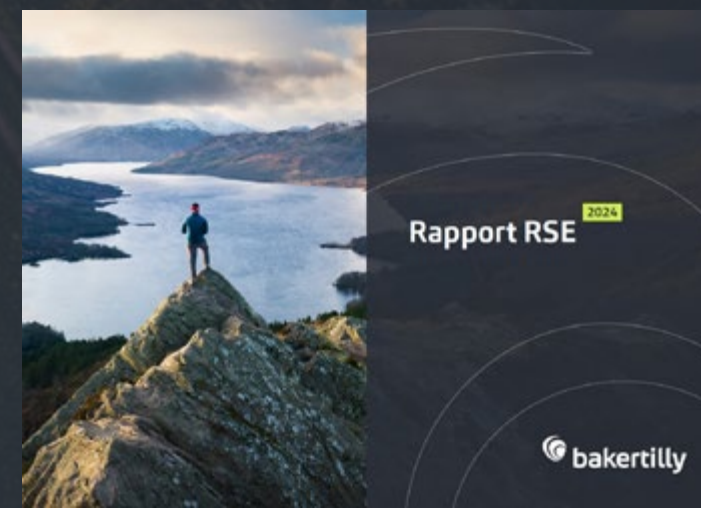
Légende :

NC = Non calculé

*Les indicateurs environnementaux de l'exercice 2022/2023 proviennent du bilan carbone® réalisé par Goodwill-management pour les émissions de GES de septembre 2022 à août 2023.

**Les indicateurs environnementaux pour l'exercice 2024-2025 proviennent du bilan carbone® réalisé par Baker Tilly, société mère de Goodwill-management. Afin d'isoler la part attribuable à Goodwill-management, les émissions totales de GES ont été réparties en fonction du nombre d'équivalents temps plein (ETP) : la part de Goodwill-management a ainsi été calculée selon le ratio entre ses ETP et le total des ETP pris en compte dans le bilan carbone® de Baker Tilly.

	2022/2023	2023/2024	2024/2025	Objectif
Indicateurs environnementaux				
Total des émissions brutes de GES du scope 1 (tCO2e)	0,11	NC	4,12	A définir
Total des émissions brutes de GES du scope 2 (tCO2e)	0,53	NC	2,70	A définir
Total des émissions brutes de GES du scope 3 (tCO2e)	155,81	NC	180,36	A définir
Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en aval (tCO2e)	0	NC	1,19	A définir
Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en amont (tCO2e)	155,81	NC	180,36	A définir
Consommation totale d'énergie (kWh)	71281	NC	84762,5	A définir
Consommation totale d'énergie renouvelable (kWh)	NC	NC	76286,25	A définir
Poids total des déchets dangereux (t)	0,00	NC	0,00	A définir
Poids total des déchets non dangereux (t)	1,53	NC	6,05	A définir
Indicateurs de gouvernance				
Pourcentage d'employés formés à l'éthique des affaires	NC	NC	100 %	100 %
Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte	NC	0	0	0
Nombre d'incidents de corruption confirmés	NC	0	0	0
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	NC	0	0	0
Nombre d'heures de cours dispensées en écoles / universités	NC	NC	165	165
Nombre d'heures de mécénat Ashoka	96	0	40	50



Pour aller plus loin,
découvrez le rapport RSE
du groupe Baker Tilly

[Rapport RSE 2024 Baker Tilly](#)

 **goodwill
management**
GROUPE BAKER TILLY

goodwill-management.com

