

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

---

SAS Finaïa  
13 rue La Fayette  
44000 Nantes

---

Aux associés,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie ») accrédité par le COFRAC validation/vérification sous le numéro 3-2190 dont la portée est disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans le rapport du comité de mission et relatives à la période allant du 01/10/2022 au 30/09/2025, joint au rapport de gestion en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce.

### Contexte

La SAS Finaïa a pris la qualité de société à mission en août 2020 en se dotant de la raison d'être: « La Société veut participer à l'épanouissement de chacun. La Société veut favoriser l'accès à l'emploi. La société développe une entreprise audacieuse. La Société est loyale et sincère dans ses relations avec ses clients, candidats et équipes. La Société met au service de ses interlocuteurs son temps et ses expertises. La Société est un cabinet de recrutement spécialisé, par approche directe. » et des objectifs sociaux et environnementaux suivants :

- La participation à l'épanouissement de chacun,
- La favorisation de l'accès à l'emploi.

La mission a ensuite été modifiée le 19/06/2023 avec la raison d'être suivante : « La participation à l'épanouissement de chacun, la favorisation de l'accès à l'emploi » et les objectifs sociaux et environnementaux ci-dessous :

- La Société veut participer à l'épanouissement de chacun.
- La Société veut favoriser l'accès à l'emploi.
- La société développe une entreprise audacieuse.

---

Référence de l'avis : AM-FINA-2025-9

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

- La Société est loyale et sincère dans ses relations avec ses clients, candidats et équipes.
- La Société met au service de ses interlocuteurs son temps et ses expertises.
- La Société est un cabinet de recrutement spécialisé, par approche directe.

La mission statutaire a une nouvelle fois été modifiée le 13/05/2025. Notre vérification porte sur cette dernière version en vigueur.

La société a désormais pour raison d'être :

Contribuer à rendre le monde du recrutement, les relations humaines et notre écosystème, plus simples, efficaces et humain.

Et pour objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts :

- Aider chaque personne dans sa singularité, à intégrer un poste qui lui permette de s'épanouir,
- Participer par le recrutement, à un monde du travail plus tolérant, bienveillant, courageux et performant,
- Contribuer par nos actions, à une meilleure communication dans les relations humaines.

La société a opté de manière volontaire pour la constitution d'un comité de mission.

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

## Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- le lien entre la raison d'être inscrite dans ses statuts et l'activité de la société ;
- le lien entre les objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts et l'activité de la société ;
- le suivi de l'exécution de la mission par le comité de mission ;
- les conclusions favorables du comité de mission sur la pertinence des objectifs ;
- la possibilité de vérifier l'exécution des objectifs ;
- le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;
- le fait que l'entité ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;

par conséquent,

- la société Finaïa respecte chacune des conditions de l'article L 210-10 lui permettant de faire état de la qualité de société à mission ;
- la société Finaïa respecte les objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donné pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

---

Référence de l'avis : AM-FINA-2025-9

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

## Commentaires

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

- Les exercices clos au 30/09/2023 et 30/09/2024 n'ont pas fait l'objet d'un rapport annuel du référent de mission.
- Le rapport du comité de mission de l'année 2025 (01/10/2024 - 30/09/2025) n'a pas été présenté à l'assemblée générale des comptes de l'exercice clos au 30/09/2025.
- Le comité de mission s'est réuni une seule fois sur l'exercice 2025.
- Le management de la mission et du comité de mission est assuré par les deux associés de la société.
- La mission couvre partiellement certains enjeux spécifiques liés au secteur bancassurance dans lequel l'entité est spécialisée, notamment la transformation des pratiques du secteur et l'évolution des compétences en lien avec les profils recrutés.
- Certains indicateurs n'ont pas fait l'objet de cibles ni de trajectoires.
- Plusieurs actions ou indicateurs du modèle de mission relèvent davantage de la philanthropie ou d'initiatives RSE plus périphériques par rapport au cœur de métier.
- Le résultat de l'indicateur « Nombre d'appels « coup de pouce » répertoriés dans l'ATS » est sous-évalué dans le rapport du comité de mission en raison du changement du système de suivi de cet indicateur sur la fin de l'année 2025. La donnée retraitée estimée permet de conclure que la cible fixée a été globalement atteinte (écart inférieur de 5% à la cible fixée).
- Concernant l'indicateur « pourcentage de retours faits suite aux entretiens », certains retours ont été finalisés postérieurement à la collecte de la donnée et certains candidats n'ont pas souhaité donner suite à l'appel. Nous avons donc considéré le résultat atteint.
- L'objectif statutaire « Aider chaque personne dans sa singularité, à intégrer un poste qui lui permette de s'épanouir » traduit l'engagement fort de l'entité auprès de son écosystème de parties prenantes.

## Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans le rapport du comité de mission.

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

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement...

---

Référence de l'avis : AM-FINA-2025-9

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

## Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce ;
- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

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

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

## Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires, notamment de la norme NF EN ISO/IEC 17029, et des règles déontologiques applicables.

## Dispositions réglementaires et textes applicables

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21, A. 210-1 et A. 210-2 du code de commerce, à la norme NF EN ISO/IEC 17029 et à notre programme de vérification<sup>1</sup> (Programme vérification société à mission Aupeam-A1-v3).

---

<sup>1</sup> Notre programme de vérification comprend les étapes suivantes :

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

---

Référence de l'avis : AM-FINA-2025-9

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

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes, et se sont déroulés de janvier 2026 à mai 2026 sur une durée totale d'intervention de 6 semaines.

Nous avons notamment mené 10 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, la direction, des membres du comité de mission, des parties prenantes internes et externes et réalisé une visite sur site.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l'entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisés dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux nous l'avons appréciée au regard d'une part, de son activité et d'autre part, des objectifs opérationnels qu'elles a retenus :

1. Lien entre la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus avec l'activité de l'entité
  - Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.
  - Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
    - les informations disponibles dans l'entité (par exemple, procès-verbaux des réunions du conseil, échanges avec le comité social et économique, comptes rendus ou support des réunions avec des parties prenantes internes ou externes, analyses des risques) ;
    - la feuille de route de société à mission (ou le modèle de mission) et le dernier rapport du comité de mission établi depuis la dernière vérification ;
    - le cas échéant, ses publications (par exemple, plaquette commerciale, rapport de gestion, rapport intégré, déclaration de performance extra-financière, sur le site internet).
  - Nous avons apprécié si la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus :
    - sont explicites et permettent à un lecteur qui ne connaît pas l'entité d'identifier son activité ;
    - permettent de comprendre la contribution de l'entité à la société et si l'entité est en capacité de maîtriser et d'agir sur ses enjeux sociaux et environnementaux ;
    - se distinguent de ceux des autres sociétés à mission du même secteur ;
    - sont alignés avec le modèle d'affaires de l'entité ; nous avons vérifié notamment que le chiffre d'affaires de l'entité n'est pas déconnecté de sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus et que l'évolution du chiffre d'affaires n'est pas potentiellement sans rapport avec sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus voire partiellement contradictoire ;
    - sont exprimés avec des termes précis en lien avec l'activité de l'entité et non avec des termes génériques.

---

Référence de l'avis : AM-FINA-2025-9

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

2. Cohérence et articulation de la raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux au regard des objectifs opérationnels retenus
- Nous avons apprécié si :
    - les objectifs statutaires sont cohérents avec la raison d'être, s'ils constituent des leviers pour l'accomplir ou des engagements sur la façon de l'accomplir ;
    - les objectifs opérationnels contribuent à l'atteinte de l'objectif statutaire (ou au respect de l'engagement correspondant) et s'ils sont indispensables pour l'atteindre ;
    - l'atteinte des objectifs opérationnels apportera une preuve convaincante de l'atteinte de l'objectif statutaire ou du respect de l'engagement correspondant ;
    - les objectifs opérationnels sont vérifiables et si les mesures retenues sont cohérentes avec eux.
  - Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité, la cohérence entre :
    - les informations collectées ;
    - la raison d'être et
    - les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous avons vérifié l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification, nous avons apprécié si l'entité a mobilisé les moyens adéquats au regard de ses ressources et du plan d'action défini et si les objectifs opérationnels sont cohérents avec les valeurs attendues des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission. Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- Prise de connaissance :
  - nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que le rapport du comité de mission ;
  - nous avons échangé avec le comité de mission sur son appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux et, le cas échéant, avec les parties prenantes pour les objectifs qui les concernent. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans le rapport du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- Moyens mobilisés :
  - par entretien avec l'organe de direction de l'entité, nous avons apprécié les moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
  - nous avons apprécié, au regard de l'évolution des affaires sur la période, l'adéquation de ces moyens et de ceux visant spécifiquement au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires ;
- Sincérité des indicateurs de performance :
  - nous avons vérifié la présence dans le rapport du comité de mission d'indicateurs de performance cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer leur positionnement sur les trajectoires définies ;
  - nous avons apprécié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons :
    - apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
    - vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
    - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
    - mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
    - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres méthodes de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux couvrent 100% des données utilisées pour le calcul des indicateurs ;
    - apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.

---

Référence de l'avis : AM-FINA-2025-9

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

- dans le cas où un ou des objectifs sociaux et environnementaux ne sont pas atteints, nous avons pris connaissance des raisons le justifiant, présentées dans le rapport du comité de mission. Au regard du contexte de la société, nous avons apprécié si ces raisons sont liées à des circonstances exceptionnelles, extérieures à l'entité, ne pouvant pas être anticipées au moment où les objectifs opérationnels ont été définis.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée<sup>2</sup> sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Clamart, le : 07/05/2026

L'Organisme Tiers Indépendant, Aupeam  
Marie Sabadie-Benoit, directrice associée

---

<sup>2</sup> L'assurance modérée est le niveau d'assurance requis pour la vérification des objectifs sociaux et environnementaux des sociétés à mission.

---

Référence de l'avis : AM-FINA-2025-9

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

# Rapport de mission

Année 2025



# I. Introduction

Depuis sa création, Finaïa s'est construite autour d'une conviction forte : le recrutement ne peut être réduit à un simple acte de placement. Il engage des parcours professionnels, des dynamiques humaines et des choix structurants, tant pour les candidats que pour les entreprises accompagnées.

Dans un contexte de transformation profonde du monde du travail, Finaïa a fait le choix d'inscrire son développement dans une démarche de responsabilité durable, en donnant une place centrale aux relations humaines, à la qualité des pratiques professionnelles et à l'impact de son activité sur son écosystème.

C'est dans cette logique que Finaïa a adopté le statut de société à mission dès sa création en juillet 2020, affirmant ainsi la volonté de concilier performance économique et contribution positive à la société. Ce choix traduit une ambition : faire de la mission un véritable cadre d'action, structurant les décisions stratégiques, les pratiques internes et les relations avec l'ensemble des parties prenantes.

Le présent rapport de mission a pour objet de rendre compte de la manière dont Finaïa met en œuvre sa mission, des actions engagées au cours de la période, des résultats observés, ainsi que des axes d'amélioration identifiés. Il s'inscrit dans une démarche de transparence et d'amélioration continue, en cohérence avec les travaux du comité de mission et les exigences liées au statut de société à mission.

## II. La raison d'être de Finaïa

La raison d'être de Finaïa est formulée comme suit :

**« Nous souhaitons contribuer à rendre le monde du recrutement, les relations humaines et notre écosystème plus simples, efficaces et humains. »**

Cette raison d'être reflète l'ADN de Finaïa et la manière dont l'entreprise conçoit son rôle dans le secteur du recrutement. Elle repose sur l'idée que la performance économique ne peut être durable que si elle s'appuie sur des pratiques respectueuses des personnes, transparentes et alignées avec des valeurs humaines fortes.

Dans un métier souvent perçu comme transactionnel, Finaïa revendique une approche fondée sur la qualité de la relation, la compréhension fine des besoins et des trajectoires, ainsi que la recherche d'un alignement durable entre les candidats et les entreprises. Cette vision se traduit par une attention particulière portée aux conditions d'exercice du travail, aux modes de management, à la diversité des profils et à la responsabilité des acteurs du recrutement dans la construction du monde du travail.

La raison d'être de Finaïa constitue ainsi une boussole pour l'ensemble de ses décisions et de ses actions. Elle guide aussi bien les choix stratégiques de l'entreprise que les pratiques quotidiennes des associés et des collaborateurs. Elle s'exprime enfin dans la volonté de s'engager auprès de son écosystème (clients, candidats, partenaires, associations), afin de

contribuer, à son échelle, à des pratiques professionnelles plus responsables. C'est également la raison pour laquelle l'ensemble de l'entreprise a choisi de faire figurer les mots « simple, efficace, humain » dans les signatures électroniques de ses collaborateurs.

Cette raison d'être est déclinée dans les statuts de l'entreprise à travers des objectifs statutaires et opérationnels, qui font l'objet d'un suivi régulier par le comité de mission et d'une évaluation indépendante dans le cadre du dispositif de société à mission.



### III. Les objectifs statutaires et leur traduction opérationnelle

Afin de rendre sa raison d'être pleinement opérationnelle, Finaïa l'a déclinée dans ses statuts à travers trois objectifs statutaires, conçus comme des axes structurants de son action. Ces objectifs visent à ancrer la mission de l'entreprise dans ses pratiques quotidiennes, tant en interne qu'auprès de son écosystème.

Ils constituent le cadre de référence à partir duquel sont définis les objectifs opérationnels suivis par le comité de mission.

#### 1. Objectif statutaire n°1

##### **Donner de son temps et partager ses expertises en recrutement avec les parties prenantes de Finaïa**

Cet objectif traduit la volonté de Finaïa de mettre ses compétences professionnelles au service de son environnement, au-delà de ses activités strictement commerciales. Il repose sur l'idée que l'expertise en recrutement peut constituer un levier d'impact positif lorsqu'elle est partagée de manière volontaire et ciblée.

Dans la pratique, cet objectif se traduit par :

- L'engagement des associés et des collaborateurs dans des actions de mécénat de compétences ou de bénévolat,
- Le soutien à des associations œuvrant pour l'insertion professionnelle ou l'accompagnement de publics éloignés de l'emploi,
- Le partage d'expertise auprès de partenaires, d'acteurs de l'économie sociale et solidaire ou d'initiatives locales.

Finaïa reconnaît toutefois que cet objectif suppose une organisation adaptée, tant en matière de recensement des actions que de mobilisation des équipes. La réflexion engagée vise ainsi à faciliter l'implication des collaborateurs, tout en respectant le caractère volontaire de ces engagements.

#### 2. Objectif statutaire n°2

##### **Diffuser et partager une manière de travailler et de communiquer sincère, loyale, challengeante et constructive**

À travers cet objectif, Finaïa affirme son ambition de promouvoir des pratiques professionnelles responsables, fondées sur la transparence, la qualité du dialogue et le respect des personnes. Il s'agit d'un enjeu central dans un métier où les relations humaines sont au cœur de la valeur créée.

Cet objectif s'exprime notamment :

- Dans les pratiques de management et de communication interne,
- Dans la relation avec les candidats, fondée sur l'écoute, l'honnêteté et l'accompagnement,
- Dans la relation avec les clients, à travers une posture de conseil exigeante et alignée avec les valeurs de l'entreprise.

Finaïa accorde une attention particulière à la capacité de ses équipes à exprimer des retours, positifs comme critiques, afin d'améliorer en continu ses pratiques. Des outils de feedback internes et externes ont été mis en place ou renforcés dans cette optique, avec la volonté de créer un cadre propice à une expression libre et constructive.

### 3. Objectif statutaire n°3

#### **Sensibiliser les entreprises aux bonnes pratiques pour un monde du travail respectueux de tous**

Par cet objectif, Finaïa entend contribuer, à son échelle, à l'évolution des pratiques des entreprises qu'elle accompagne. En tant qu'acteur du recrutement, l'entreprise se situe à un point de contact stratégique entre les organisations et les talents, ce qui lui confère une responsabilité particulière.

Cet objectif se traduit par :

- Une sensibilisation des clients aux enjeux de diversité, d'inclusion et de non-discrimination,
- Une vigilance accrue sur les critères de recrutement exprimés,
- Une volonté d'orienter, lorsque cela est possible, les entreprises vers des pratiques plus responsables.

Finaïa reconnaît que cet objectif implique des arbitrages, notamment dans un contexte économique contraint. Il s'inscrit néanmoins dans une démarche progressive, visant à concilier exigences économiques et responsabilité sociale, sans adopter une posture dogmatique.

Ces objectifs statutaires sont déclinés en objectifs opérationnels, définis, ajustés et évalués dans le cadre des travaux du comité de mission. Cette déclinaison permet d'ancrer la mission dans des actions concrètes et de suivre, dans la durée, l'évolution des pratiques de l'entreprise.

Les comités de mission de juin 2025 et janvier 2026 ont ainsi permis de :

- Clarifier les objectifs opérationnels,
- Identifier les actions mises en œuvre,
- Relever les points de vigilance,
- Formuler des recommandations d'amélioration.

Ces éléments constituent la base de l'évaluation présentée dans les sections suivantes du présent rapport.

## IV. La gouvernance de la mission

Afin de garantir le suivi effectif de sa mission et d'en assurer une mise en œuvre cohérente dans le temps, Finaïa s'est dotée d'une gouvernance dédiée, articulée autour d'un comité de mission.

Cette gouvernance vise à assurer un regard indépendant et critique sur l'exécution de la mission, ainsi qu'un dialogue structuré entre les dirigeants, les collaborateurs et des parties prenantes externes.

### 1. Le rôle du comité de mission

Le comité de mission a pour rôle de :

- Suivre l'exécution de la mission telle que définie dans les statuts de l'entreprise,
- Apprécier la cohérence entre les actions menées et les objectifs statutaires,
- Formuler des avis et recommandations,
- Contribuer à la dynamique d'amélioration continue de la démarche de société à mission.

Il constitue un espace d'échanges, de prise de recul et de réflexion collective, permettant à l'entreprise de questionner ses pratiques et d'ajuster sa trajectoire lorsque cela est nécessaire.

### 2. Composition du comité de mission

Le comité de mission de Finaïa est composé de membres internes et externes à l'entreprise, choisis pour la complémentarité de leurs profils et de leurs expertises. Cette diversité permet de croiser les regards et de nourrir les échanges autour des enjeux économiques, sociaux et humains liés à l'activité de l'entreprise.

La présence de membres externes contribue à garantir l'indépendance du comité et la qualité du regard porté sur la mise en œuvre de la mission.

Aujourd'hui, le comité de mission est composé des membres suivants :



Alexia DUCROT – Dirigeante du cabinet de conseil Oscine, spécialisé en RSE, gouvernance et communication



Timothee BARRE – Délégué Général de l'Association LAZARE



Catherine DEBORDE – Directeur du développement économique et de l'innovation à la Région Pays de Loire



Vincent GOLDIE – Associé HLP AUDIT



Laurie BARBIERI – Intervenante externe, ancienne alternante Finaïa



Paul-Hubert de LONGVILLIERS  
– Directeurs Associé de Finaïa –



Charles-Eric LECOMTE



Julie BOULANGER  
Collaboratrice Finaïa



Claire TESSIER  
Collaboratrice Finaïa



Cécile LE MONNIER  
Collaboratrice Finaïa



Louise LEFORT  
Collaboratrice Finaïa

### 3. Fonctionnement et fréquence des réunions

Le comité de mission se réunit de manière régulière, selon un calendrier défini en fonction des besoins de suivi et d'évaluation de la mission.

Au cours de la période couverte par le présent rapport, deux comités de mission se sont tenus :

- Un comité en juin 2025, principalement consacré à la clarification de la mission, à la révision des statuts et à la définition des objectifs opérationnels ;
- Un comité en janvier 2026, orienté vers l'analyse des actions menées, l'évaluation qualitative des objectifs et la formulation de recommandations.

Chaque réunion donne lieu à un ordre du jour formalisé, à des échanges approfondis et à la rédaction d'un rapport de comité de mission, qui alimente le présent rapport de mission.



## 4. Articulation avec l'organisme tiers indépendant (OTI)

Conformément aux dispositions applicables aux sociétés à mission, Finaïa fait appel à un organisme tiers indépendant (OTI) chargé de vérifier l'exécution de la mission.

Les travaux du comité de mission constituent un élément central de préparation et d'appui à cette vérification. Ils permettent :

- De documenter les actions menées,
- D'identifier les écarts éventuels entre les objectifs et leur mise en œuvre,
- D'anticiper les points de vigilance,
- Et de structurer les réponses apportées dans le cadre de l'audit.

Cette articulation entre comité de mission et contrôle indépendant contribue à renforcer la crédibilité et la robustesse de la démarche de Finaïa en tant que société à mission.

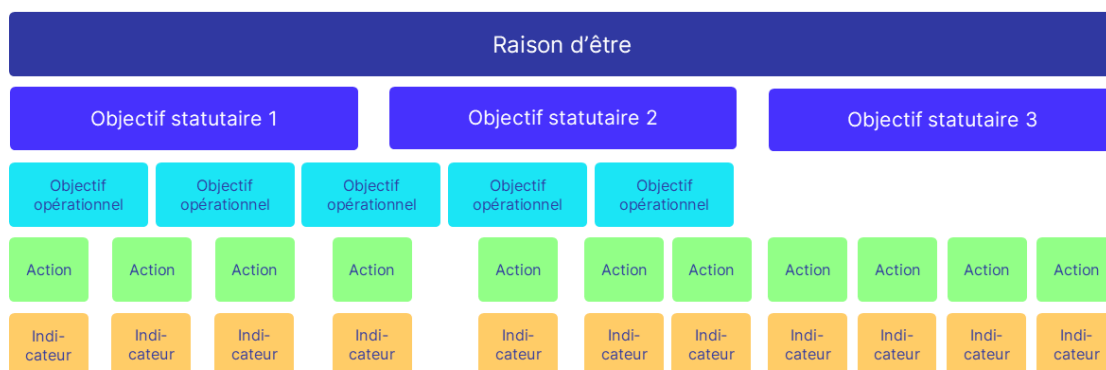
## V. Actions mises en œuvre et résultats

### 1. Le modèle de mission

Pour rappel, le modèle de mission est défini de la manière suivante par la communauté des entreprises à mission :

- Mesure d'impact : raison être et objectif statutaire
- Mesure de résultats : objectifs opérationnels
- Mesure de moyens : actions et preuves

Les indicateurs présentés dans le présent rapport sont issus du modèle de mission de Finaïa. Chaque indicateur fait l'objet d'une définition précise incluant une méthode de calcul, une source de données et un responsable de suivi, permettant d'en garantir la fiabilité et la traçabilité.



## 2. Objectif statutaire n°1 : Donner de son temps et partager ses expertises en recrutement avec les parties prenantes de Finaïa

### a. Enjeux et périmètre de l'objectif

Cet objectif vise à permettre à Finaïa de mobiliser son expertise en recrutement au service de son écosystème, au-delà de ses missions commerciales. Il repose sur la conviction que le partage de compétences constitue un levier d'impact social pertinent, notamment en faveur de publics éloignés de l'emploi ou d'acteurs engagés.

L'enjeu pour l'entreprise consiste à concilier ces engagements avec son activité économique, tout en respectant le caractère volontaire de l'implication des collaborateurs.

### b. Actions mises en œuvre

Au cours de la période couverte par le présent rapport, plusieurs actions ont été menées dans le cadre de cet objectif, notamment :

- L'engagement de collaborateurs et d'associés auprès d'associations œuvrant pour l'insertion professionnelle et l'accompagnement de personnes éloignées de l'emploi ;
- La participation à des initiatives de mécénat de compétences, consistant à partager des savoir-faire en matière de recrutement, de posture professionnelle ou d'accompagnement des parcours ;
- La mise en visibilité d'actions individuelles portées par certains membres de l'équipe, présentées lors des comités de mission.

Ces actions ont principalement reposé sur des initiatives individuelles, encouragées par l'entreprise mais non imposées.

### c. Résultats observés

Les résultats observés (voir tableau page suivante) sont à ce stade majoritairement qualitatifs. Les échanges au sein du comité de mission ont mis en évidence :

- Un engagement réel de certains collaborateurs et associés ;
- Un impact positif perçu par les structures partenaires et les bénéficiaires des actions menées ;
- Une cohérence entre ces engagements et les valeurs portées par Finaïa.

Toutefois, le comité de mission a également relevé des difficultés dans le recensement et la formalisation des actions réalisées, limitant la capacité de l'entreprise à disposer d'une vision exhaustive et consolidée de l'impact généré.

Actions	Objectifs	Réalisation	Résultat
Appel coup de pouce	60/an par personne (500/an pour le cabinet)	373	373/an soit 75 %
Formation régulière	1 par trimestre	4 (EAM, CAE, courtage, Marvin)	Atteint
Retour à tous les candidats	100 %	90 % (CAN-suivi candidat)	90%
Entreprendre pour apprendre	3 événements de groupe/an	12h15 (4 événements)	Atteint
Réseau Entreprendre	3 accompagnements/an	9h30 - 4 accompagnement	Atteint
Travailler bénévolement pour des associations	Chaque consultant donne du temps à une association	18 actions (42h environ) – Lazare / Initiative / tremplin pour elle	Atteint
Accueillir des personnes dans l'entreprise	A déterminer	11 accueillis	Pas d'objectif
Donner de son temps bénévolement (coaching candidat)	A déterminer	20 actions (25h30)	Pas d'objectif

#### d. Difficultés rencontrées et points de vigilance

Plusieurs points de vigilance ont été identifiés :

- Une implication inégale des collaborateurs, liée notamment à des niveaux de sensibilité et de disponibilité différents ;
- L'absence initiale d'outils de suivi structurés permettant de recenser systématiquement les actions ;
- La nécessité de trouver un équilibre entre encouragement à l'engagement et respect du volontariat.

Le comité a souligné que ces difficultés sont en partie liées à la taille de l'entreprise et à la phase de structuration de la démarche.

### e. Appréciation globale et axes d'amélioration

Le comité de mission considère que cet objectif est atteint. Les actions menées témoignent d'une volonté sincère de partager les expertises de Finaïa, et nécessitent une structuration renforcée pour en maximiser l'impact et la lisibilité.

Des pistes d'amélioration ont été identifiées, notamment :

- La clarification des modalités d'engagement proposées aux collaborateurs ;
- La mise en place d'indicateurs simples de suivi ;
- Une communication interne renforcée sur les actions existantes.

Ces éléments feront l'objet d'un suivi lors des prochains comités de mission.

## 3. Objectif statutaire n°2 : Diffuser et partager une manière de travailler et de communiquer sincère, loyale, challengeante et constructive

### a. Enjeux et périmètre de l'objectif

Cet objectif vise à ancrer, au sein de Finaïa, des pratiques professionnelles fondées sur la qualité du dialogue, la transparence et le respect des personnes. Dans un métier où la relation humaine est centrale, il constitue un levier essentiel de cohérence entre la raison d'être de l'entreprise et son fonctionnement quotidien.

Il concerne à la fois :

- Les pratiques de management et de communication interne,
- La relation avec les candidats,
- La relation avec les clients et partenaires.

L'enjeu pour Finaïa est de garantir un cadre propice à l'expression des retours, à la remise en question et à l'amélioration continue, tout en tenant compte des contraintes opérationnelles liées à l'activité.

### b. Actions mises en œuvre

Les actions mises en œuvre dans le cadre de cet objectif, telles que présentées dans le tableau de suivi et examinées lors des comités de mission, traduisent une volonté de structurer des pratiques internes cohérentes et partagées.

Plusieurs actions ont été pleinement réalisées, notamment :

- L'association systématique des collaborateurs aux recrutements internes ;
- La transparence sur les mouvements internes ;
- La mise en place d'outils de type évaluations 360° et rapports d'étonnement, avec un objectif d'au moins une évaluation annuelle par consultant ;

- L'accompagnement des collaborateurs dans leurs projets professionnels, y compris lors des départs.

D'autres actions ont également été engagées afin de renforcer la qualité des pratiques relationnelles, notamment la formalisation des refus et la réflexion autour des dispositifs d'évaluation par les candidats et les clients.

### c. Résultats observés

Les résultats observés au cours de la période témoignent d'une mise en œuvre effective de plusieurs actions structurantes. Les objectifs relatifs à la transparence interne, à l'implication des collaborateurs et à l'accompagnement des parcours professionnels ont été atteints.

En matière d'évaluation, les dispositifs existants ont permis de recueillir un volume significatif de retours de la part des candidats. En revanche, les retours clients demeurent à ce stade, limités, ce qui a été identifié comme un axe de progression.

Certaines actions, telles que la formalisation homogène des refus, s'inscrivent dans une trajectoire progressive et n'ont pas encore permis d'atteindre pleinement les objectifs fixés.

Actions	Objectifs	Réalisation	Résultat
Associer les collaborateurs aux recrutements internes	100 %	100 % - Participation aux entretiens	Atteint
Transparence sur les mouvements interne	100 %	100 %	Atteint
Eval 360° et rapports d'étonnement	- Au moins 1 par an par consultant - retour supérieur à 4/5	100 %	Atteint
Accompagner les collaborateurs dans leurs projets	100 % des départs accompagnés	Départ Anne-Cécile, Laurent, Laurie	Atteint
Sincérité sur les refus	A déterminer	Pour chaque refus, justification dans CRM, difficulté à comptabiliser au moment du changement.	Partiel
Evaluation par les candidats/clients	100 % d'envoi formulaire + procédure avec l'envoi de facture	152 avis candidats 3 avis clients	Partiel
Refuser les postes qu'on ne maîtrise pas	A déterminer	100 % (6)	Atteint

#### d. Difficultés rencontrées et points de vigilance

Les échanges au sein du comité de mission ont permis d'identifier les difficultés et points de vigilance suivants :

- La formalisation et la systématisation des retours clients demeurent limitées à ce stade, malgré un volume significatif de retours recueillis auprès des candidats ;
- L'harmonisation des pratiques de refus n'a pas encore pu être pleinement mise en œuvre, notamment en raison de changements d'outils internes et de pratiques opérationnelles en évolution ;
- L'harmonisation des pratiques de refus n'a pas encore pu être pleinement mise en œuvre, notamment en raison de changements d'outils internes et de pratiques opérationnelles en évolution.

Ces éléments ont été identifiés comme des points de vigilance par le comité de mission et feront l'objet d'un suivi et d'ajustements au cours de la période à venir.

#### e. Appréciation globale et axes d'amélioration

Au regard des actions mises en œuvre, des résultats observés et des échanges intervenus lors des comités de mission, le comité considère que cet objectif est atteint.

Les pratiques internes liées à la transparence, à l'implication des collaborateurs et à l'accompagnement des parcours professionnels sont aujourd'hui bien structurées. D'autres actions restent en cours de consolidation et feront l'objet d'un suivi renforcé, dans une logique d'amélioration continue.

### 4. Objectif statutaire n°3 : Sensibiliser les entreprises aux bonnes pratiques pour un monde du travail respectueux de tous

#### a. Enjeux et périmètre de l'objectif

Par cet objectif, Finaïa affirme sa volonté de contribuer à l'évolution des pratiques des entreprises qu'elle accompagne. En tant qu'acteur du recrutement, Finaïa se situe à un point de contact stratégique entre les entreprises et les candidats, ce qui lui confère un rôle de sensibilisation aux enjeux liés à l'égalité professionnelle, à la diversité, à la transparence des pratiques et au respect des personnes.

Le comité de mission a rappelé que cet objectif s'inscrit dans une logique de progression et d'influence, adaptée au contexte économique et à la taille de l'entreprise.

## b. Actions mises en œuvre

Dans le cadre de cet objectif, Finaïa a engagé plusieurs actions, parmi lesquelles :

- La poursuite d'actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité, notamment à travers le suivi de l'équilibre femmes-hommes au sein des recrutements ;
- La mise en œuvre de pratiques régulières de transparence et de dialogue avec les clients, en particulier via des mails de débriefs hebdomadaires permettant de partager les avancées et les difficultés rencontrées ;
- L'engagement de démarches ciblées auprès d'entreprises à mission, bien que dans un volume limité ;
- Une réflexion engagée sur l'adaptation des pratiques tarifaires à destination des entreprises à mission ;
- La production et la diffusion ponctuelle de contenus de communication visant à sensibiliser aux bonnes pratiques.

Ces actions s'inscrivent dans une logique d'accompagnement et de dialogue.

## c. Résultats observés

Les résultats observés au cours de la période mettent en évidence les éléments suivants :

- L'objectif relatif à l'égalité professionnelle a été atteint, avec un bilan annuel faisant apparaître une répartition femmes-hommes proche de la parité ;
- Les pratiques de débrief et de transparence avec les clients sont bien ancrées et régulières, contribuant à une relation plus ouverte et constructive ;
- Les actions de démarchage spécifiques à destination des entreprises à mission sont restées limitées par rapport à l'objectif initialement fixé ;
- La production de contenus de communication n'a pas atteint le rythme visé ;
- La politique tarifaire dédiée aux entreprises engagées demeure à ce stade en cours de réflexion.

Le comité souligne toutefois que l'impact de ces actions reste difficile à mesurer de manière formalisée à ce stade.

Actions	Objectifs	Réalisation	Résultat
Promouvoir l'égalité des sexes et la diversité	Continuer à tendre vers 50/50	Bilan annuel équité en septembre : 52 % d'hommes & 48 % de femmes	Atteint
Debrief hebdomadaire avec les clients et transparence sur les difficultés	A déterminer	411 debriefs clients soit 34.25/mois	Pas d'objectif
Démarcher les entreprises à mission	5 nouveaux clients EAM en 2025	4 démarchages	Atteint
Tarifs pour les EAM	A déterminer	10 531,79 € (annuel)	Pas d'objectif
Paiement rapide des factures (15 jours)	100 %	100 %	Atteint
Mettre à disposition du contenu	1 action par mois de communication	14 posts	Atteint

#### d. Difficultés rencontrées et points de vigilance

Les échanges au sein du comité de mission ont permis d'identifier les difficultés et points de vigilance suivants :

- Un volume de démarches auprès des entreprises à mission inférieur aux objectifs définis ;
- L'absence de formalisation complète d'une politique tarifaire spécifique ;
- Une production de contenus de sensibilisation inférieure au rythme initialement visé ;
- Une structuration encore perfectible de certaines actions.

Ces éléments ont été identifiés comme des points de vigilance par le comité de mission et feront l'objet d'un suivi au cours de la période à venir.

#### e. Appréciation globale et axes d'amélioration

Au regard des actions mises en œuvre, des résultats observés et des échanges intervenus lors des comités de mission, le comité de mission considère que cet objectif est atteint.

Les actions engagées témoignent d'une volonté réelle de sensibiliser les entreprises aux bonnes pratiques, notamment à travers les démarches menées en matière d'égalité professionnelle, de transparence dans la relation client et de diffusion de contenus. Elles

restent toutefois hétérogènes et nécessitent encore d'être structurées et formalisées afin d'en renforcer l'impact et la lisibilité.

Les axes d'amélioration identifiés portent notamment sur :

- la clarification des pratiques et des messages portés auprès des clients ;
- la formalisation d'éléments de suivi, même simples, permettant d'objectiver les démarches engagées ;
- la poursuite d'un travail de réflexion collective, impliquant les consultants, sur la posture à adopter face à certaines situations.

Cette appréciation s'inscrit dans une logique de progression et d'amélioration continue, en cohérence avec la taille de l'entreprise et son contexte d'activité.

## 5. Synthèse intermédiaire de l'évaluation des objectifs

À l'issue de l'analyse des actions mises en œuvre, le comité de mission dresse les constats suivants :

- L'objectif statutaire n°1 est atteint ;
- L'objectif statutaire n°2 est atteint ;
- L'objectif statutaire n°3 est atteint.

Cette évaluation reflète une démarche volontairement réaliste et progressive, tenant compte de la taille de l'entreprise et de son contexte d'activité.

# VI. Avis du comité de mission

Dans le cadre de ses travaux, le comité de mission de Finaïa s'est réuni à deux reprises au cours de la période couverte par le présent rapport : en juin 2025 et en janvier 2026. Ces réunions ont permis d'examiner successivement la structuration de la mission, la clarification des objectifs statutaires et opérationnels, puis l'analyse des actions mises en œuvre et des résultats observés.

## 1. Pertinence et ambition de la mission statutaire

Le comité de mission considère que la mission statutaire de Finaïa est pertinente au regard de son activité et des enjeux propres au secteur du recrutement. La raison d'être apparaît directement alignée avec le cœur de métier de l'entreprise ainsi qu'avec les attentes de ses principales parties prenantes.

L'ambition portée par la mission est jugée cohérente avec la taille, les ressources et le positionnement de l'entreprise. Elle se caractérise par une approche pragmatique visant à faire évoluer concrètement les pratiques professionnelles.

Le comité observe toutefois que l'ambition de la mission pourrait, à terme, être renforcée par une priorisation plus explicite des enjeux à plus fort impact et par une meilleure formalisation des niveaux de résultat attendus.

## 2. Pertinence du plan d'action et de la trajectoire

Le comité estime que le plan d'action défini par l'entreprise est globalement pertinent et structuré autour des trois objectifs statutaires. Les actions engagées couvrent les principaux leviers identifiés : partage d'expertise, qualité des pratiques internes et contribution à l'évolution des pratiques des entreprises clientes.

L'analyse des travaux menés fait apparaître une trajectoire progressive et des objectifs atteints au 31/12/25, ce qui traduit une dynamique d'apprentissage et d'ajustement.

Le comité souligne que cette trajectoire est cohérente avec la phase de structuration de la démarche et avec les capacités opérationnelles de l'entreprise.

Il identifie néanmoins comme points d'attention la lisibilité globale du plan d'action, la hiérarchisation des priorités et la formalisation d'une trajectoire dans le temps permettant de mieux apprécier les progrès réalisés.

## 3. Adéquation des moyens consacrés à la mission

Le comité de mission considère que les moyens consacrés à la mission sont globalement adaptés à la taille de Finaïa.

La mise en œuvre repose principalement sur l'implication directe des associés et des consultants, ainsi que sur l'intégration de la mission dans les pratiques opérationnelles quotidiennes. Cette approche intégrée apparaît cohérente avec le modèle de l'entreprise.

Le comité observe toutefois que les moyens mobilisés restent peu formalisés à ce stade (temps consacré, responsabilités identifiées, outils de pilotage), ce qui peut limiter la visibilité et la pérennité de la démarche.

Il identifie comme enjeu le renforcement progressif de la structuration du pilotage de la mission afin d'en faciliter le suivi et l'appropriation collective.

## 4. Atteinte des résultats et respect des objectifs statutaires

Au regard des éléments présentés, le comité estime que Finaïa met effectivement en œuvre sa mission et agit en cohérence avec ses objectifs statutaires.

L'évaluation globale des objectifs est la suivante :

- Objectif statutaire n°1 : atteint ;
- Objectif statutaire n°2 : atteint ;
- Objectif statutaire n°3 : atteint.

Le comité constate la mise en œuvre d'actions concrètes, notamment en matière de transparence interne, de retours aux candidats, d'engagement bénévole et de qualité du dialogue avec les clients.

Il relève cependant que la mesure des résultats demeure encore largement qualitative et que la consolidation d'indicateurs simples, suivis dans le temps, constitue un enjeu important pour objectiver les progrès réalisés et renforcer la lisibilité de l'impact.

## 5. Appréciation globale

À l'issue de ses travaux, le comité de mission considère que la démarche engagée par Finaïa est sincère, cohérente et alignée avec son activité.

La mission définie dans les statuts apparaît pertinente et effectivement prise en compte dans les pratiques de l'entreprise. Le comité souligne la capacité de l'organisation à porter un regard critique sur ses actions et à inscrire sa démarche dans une logique d'amélioration continue.

Le comité observe que l'entreprise se situe aujourd'hui dans une phase de consolidation de sa démarche de société à mission. Les principaux enjeux identifiés portent sur la formalisation des actions, le renforcement du suivi des indicateurs, la priorisation des leviers à plus fort impact et la poursuite de l'appropriation collective de la mission.

Il formule à ce titre des recommandations d'ordre général visant à renforcer la lisibilité, le pilotage et l'objectivation des résultats dans la durée.

Le comité de mission confirme avoir exercé un regard indépendant sur les informations présentées, avoir examiné les éventuels écarts entre les objectifs définis et leur mise en œuvre, et avoir formulé ses appréciations en toute autonomie au regard des éléments transmis par l'entreprise.

Sous réserve de ces points d'attention, le comité de mission considère que la trajectoire engagée est pertinente et qu'elle permet à Finaïa de mettre en œuvre sa mission de manière progressive et conforme à ses objectifs statutaires.

## VII. Perspectives et engagements pour l'année suivante

À la lumière des constats formulés par le comité de mission et des travaux menés au cours de la période, Finaïa entend poursuivre et renforcer sa démarche de société à mission autour de plusieurs axes prioritaires.

Pour l'année à venir, l'entreprise s'engage notamment à :

- Poursuivre la structuration des objectifs opérationnels et des outils de suivi associés, en privilégiant des indicateurs simples et adaptés à la taille de l'entreprise ;
- Renforcer l'implication des collaborateurs dans la démarche de mission, en facilitant leur engagement et en valorisant les actions menées ;
- Consolider les dispositifs de feedback internes et externes afin d'améliorer en continu les pratiques managériales et relationnelles ;
- Approfondir la réflexion collective sur la sensibilisation des entreprises clientes aux bonnes pratiques en matière de recrutement et de relations de travail.

Finaïa entend également s'appuyer sur les travaux du comité de mission pour préparer les prochaines échéances de suivi et de vérification, notamment dans le cadre du recours à l'organisme tiers indépendant.

## VIII. Conclusion

À l'issue de la période évaluée, Finaïa a engagé plusieurs actions concrètes visant à mettre en œuvre sa mission et à l'inscrire progressivement dans ses pratiques quotidiennes.

Les travaux du comité de mission ont permis d'identifier des réalisations abouties, une atteinte des objectifs statutaires au 31/12/25, ainsi que des axes d'amélioration, traduisant une démarche volontairement progressive et réaliste. Cette lecture partagée constitue un levier essentiel pour ajuster les priorités de l'entreprise et renforcer la cohérence entre sa mission, ses pratiques et son développement.

Finaïa se situe aujourd'hui dans une phase de consolidation de sa démarche de société à mission. Les perspectives identifiées visent à renforcer la structuration des actions engagées, à améliorer leur suivi et à poursuivre l'appropriation collective de la mission, dans une logique d'amélioration continue.