



NEXIALOG
CONSULTING



Rapport comité de mission



/ Novembre 2024

Sommaire

01. Qui sommes-nous ?	03
I. Edito	04
II. Nexialog Consulting en bref	05
III. Nos valeurs	06
IV. Nos chiffres clés	07
V. Nos actions RSE	07
02. Notre mission	09
I. Notre cheminement pour devenir société à mission	10
II. Notre raison d'être et nos objectifs	11
03. Notre comité de mission	13
04. Les actions réalisées en 2023 - 2024	15
I. Objectif 1	16
II. Objectif 2	23
III. Objectif 3	37
05. Nos axes de progression	42
06. Nous contacter	46



NEXIALOG
CONSULTING

Qui sommes- nous ?

Section

1

Éditorial du comité de mission

C'est avec fierté que nous partageons aujourd'hui le premier rapport de mission de Nexialog Consulting, depuis que notre cabinet a fait le choix de devenir société à mission à l'automne 2023. Cela fait effectivement un an que nous avons inscrit au cœur de notre activité une raison d'être claire et engageante : *Accompagner les acteurs financiers vers une activité maîtrisée et responsable en mettant l'innovation et l'humain au cœur de nos actions.*

Faire évoluer notre offre de services

En tant que cabinet de conseil, nous croyons fermement que la transformation de notre offre commerciale est une étape essentielle pour avoir un vrai impact sur le secteur financier que nous accompagnons. C'est la seule manière pour aller plus loin dans notre stratégie RSE, jusqu'alors très concentrée sur nos engagements internes. C'est pourquoi, en janvier 2024, une nouvelle activité concentrée sur les enjeux de finance durable a été lancée. Aujourd'hui composée d'une dizaine d'experts en durabilité, nous sommes en mesure d'accompagner banques, assurances et asset managers dans leurs enjeux de transformation durable, d'investissement responsable ou encore de gestion des risques climatiques. Cette nouvelle équipe représente une avancée concrète qui participe à changer la manière dont notre cabinet contribue à faire évoluer les acteurs du secteur financier.

L'humain et l'expérience collaborateur au cœur de notre mission

Nous savons également que la transformation de notre secteur ne pourra se faire sans intégrer l'humain à tous les niveaux. Être un cabinet responsable, cela signifie pour nous cultiver un environnement de travail inclusif, bienveillant et respectueux, où chaque membre de l'équipe se sent impliqué dans cette mission. Cela passe par une expérience collaborateur qui a du sens, à l'échelle personnelle grâce à des perspectives de carrière stimulantes, et à l'échelle collective dans la contribution à un projet d'entreprise à la fois ambitieux commercialement et engagé d'un point de vue sociétal.

Mais cela va aussi au-delà de notre organisation : nous veillons à ce que l'accompagnement que nous proposons soit centré sur l'humain, en répondant aux attentes réelles de nos clients, en les aidant à prendre des décisions avec un vrai impact social, autant que possible selon la nature des missions.

Notre progression en toute transparence

Ce premier rapport est aussi un exercice de transparence. Être une société à mission signifie se fixer des objectifs concrets, mesurables et surtout les partager. Dans ce document, vous découvrirez les actions concrètes que nous avons menées cette année, les avancées, mais aussi les défis rencontrés et les axes de progression que nous avons identifiés. L'atteinte de certains objectifs a été plus difficile que prévu, certaines ambitions étaient sans doute un peu élevées, et des évolutions de nos axes de développement ont pu décorrélérer légèrement certains objectifs de la réalité. Nous sommes engagés à améliorer notre impact année après année, en continuant de placer l'innovation et l'humain au cœur de notre action.

Un an après ce choix de devenir société à mission, nous voyons à quel point cette démarche nous a renforcés dans notre ambition et a structuré notre engagement. Être une société à mission, c'est un cap vers une finance plus responsable.

Je remercie chaleureusement toute l'équipe qui porte ce projet avec énergie et conviction, ainsi que nos partenaires externes qui partagent notre vision et nous encouragent. Ce chemin est ambitieux, et nous allons continuer de progresser.

Bonne lecture !



Céline TOUBON

Manager Stratégie & Finance Durable

Nexialog Consulting en bref



Cabinet indépendant spécialisé en actuariat, gestion des risques, data, transformation durable et services financiers, Nexialog Consulting intervient auprès des plus grands acteurs de la banque et de l'assurance.

La satisfaction des clients constitue la raison d'être de Nexialog Consulting. Le cabinet peut se placer comme partenaire essentiel de l'ambition de ses clients grâce à ses expertises pointues, couplées à un savoir-être bienveillant et transparent.

Ayant forgé sa réussite au travers d'un engagement tourné vers le sens du service, Nexialog Consulting accorde une place centrale à la solidarité. Les piliers de son développement étant constitués de la réussite individuelle et collective, ainsi que la proximité en interne et avec ses clients.

Cette ambition s'est incarnée par l'adhésion, l'engagement et la mobilisation de ses talentueux collaborateurs qui partagent les mêmes objectifs d'innovation, de dépassement collectif et de conquête de parts de marché.

Ainsi, l'esprit entrepreneurial et la volonté affirmée de prendre part à une aventure humaine audacieuse constituent les fondements de l'identité de Nexialog Consulting.



Nos valeurs

01 - L'Audace

Afin de se tailler une place au sein d'un marché hautement compétitif, face à des acteurs historiques, Nexialog a fait le choix de l'audace entrepreneuriale et de l'innovation continue. Le cabinet encourage la prise d'initiative et l'intrapreneuriat, chaque département ayant été initialement structuré et développé par des collaborateurs en interne. Le cabinet a pour culture de toujours anticiper les besoins du marché en réalisant de forts investissements dans ses activités de recherche et développement, de veille réglementaire et économique ainsi que dans son pôle d'innovation.

02 - La Bienveillance

La bienveillance est devenue une véritable philosophie d'entreprise puisque Nexialog cherche à favoriser le développement personnel de chaque collaborateur au travers d'une politique de proximité, d'écoute et de reconnaissance. La réussite individuelle comme collective est d'une grande importance. Chaque consultant est encouragé à participer à la vie du cabinet, et les propositions d'amélioration sont toujours bienvenues.

03 - La Transparence

En permettant à chaque collaborateur de suivre l'évolution de l'entreprise grâce à des points d'information réguliers, Nexialog cherche à assurer la transparence de ses activités au maximum. Les collaborateurs sont invités à participer aux comités, toutes les remarques et conseils sont écoutés et pris en considération, y compris par les plus hautes instances de l'entreprise.

Ces valeurs apportent un socle solide au cabinet, permettant à chacun d'être un acteur actif et engagé pour la réussite commune. C'est ce qui fait des collaborateurs de Nexialog Consulting ses meilleurs ambassadeurs.





Chiffres clés

	Année de création	2006
	Business Units	6
	Nombre de collaborateurs	180
	Age moyen de l'équipe	31 ans
	Nationalités	24
	Égalité H-F	84/100
	Nombre de personnes engagées dans l'équipe RSE	15



Nos actions RSE

Depuis plusieurs années, Nexialog Consulting a engagé une démarche RSE qui répond à de nombreux engagements, notamment ceux du Pacte Mondial des Nations Unies en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Valoriser l'humain : Lutter contre les inégalités et favoriser l'épanouissement des collaborateurs



Nous avons à cœur de lutter contre les inégalités de genre et de traitement. Nous tenons à assurer une égalité entre tous les collaborateurs, que ce soit en termes de rémunération, de conditions de travail ou d'accès à la formation.

Des critères d'évaluation objectifs sont mis en place lors des entretiens annuels et la prise d'initiative est fortement encouragée : proposition de formations, d'améliorations internes, etc...

Nous nous attachons également à favoriser le bien-être de nos collaborateurs en leur fournissant un environnement de travail chaleureux et sécurisant.

Nous affichons la volonté affirmée de permettre à nos consultants de s'épanouir professionnellement et humainement au sein du cabinet.

- * Signataire de la Charte de la Diversité depuis 2007
- * Partenariat avec l'association Nos Quartiers ont du Talent (NQT)
- * Organisation d'un mois consacré à la sensibilisation aux droits des femmes depuis 2022
- * Semaine de la qualité de vie au travail
- * Semaine du Handicap

Préserver l'environnement : Agir pour la préservation de notre environnement et ses écosystèmes



Nous sommes convaincus que les entreprises, y compris dans le tertiaire, ont un rôle à jouer dans la lutte contre le réchauffement climatique et l'effondrement de la biodiversité ; c'est pourquoi nous avons décidé, en début d'année de faire du sujet environnemental un axe majeur de notre politique RSE. Nous avons donc mis en place des actions concrètes tournées d'une part vers le fonctionnement du cabinet, et d'autre part vers les collaborateurs.

Respecter l'éthique : Inspirer une politique de transparence et de responsabilité sur l'ensemble de notre chaîne de valeur



La transparence est l'une des valeurs de Nexialog. Elle permet à chaque collaborateur d'avoir accès à tout type d'informations, quel que soit son statut ou son grade.

Nous avons fait le choix d'inscrire des objectifs ambitieux et contraignants dans notre politique RSE. Nous veillons à travailler avec des partenaires responsables et locaux, qui rejoignent nos valeurs de responsabilité sociale, environnementale et éthique.

* Calcul annuel de notre bilan carbone depuis 2021

* Implémentation du numérique responsable au sein du cabinet

* Modes de transport durables

* Charte Achats Responsables

* Transparence des données financières et extra-financières

* Rédaction d'une politique anti-corruption





NEXIALOG
CONSULTING

Notre mission

Section

2



Notre cheminement pour devenir société à mission

| 2022

Dans le cadre de la structuration progressive de la politique RSE de Nexialog Consulting depuis janvier 2022, obtenir la qualité de société à mission est rapidement apparu comme un objectif pertinent pour approfondir et renforcer notre engagement. Il s'agissait de compléter nos actions RSE internes par une responsabilité sociétale forte et cohérente par rapport à la nature des activités de notre cabinet.

Par ailleurs, depuis sa création, Nexialog Consulting a toujours placé l'humain au cœur de ses actions, et a régulièrement été labellisé pour ses engagements. Obtenir la qualité de société à mission était donc une nouvelle étape clé cohérente.

| 2023

L'équipe RSE du cabinet a déployé en 2023 un plan d'action sur plusieurs mois, mobilisant les membres du comité de direction, afin de définir la raison d'être du cabinet, les objectifs et sous-objectifs associés, nécessaires pour l'inscription dans nos statuts. Après une étude interne et plusieurs propositions, la nouvelle raison d'être du cabinet a été votée en interne lors du CODIR de mai 2023.



Les objectifs, sous-objectifs, les actions associés et les KPIs de suivi ont ensuite été travaillés par l'équipe RSE à l'été 2023, avant d'être soumis à validation de notre **Comité Exécutif**.

| 2024

2024 a été la première année de mise en application de ce plan d'actions. Le comité de mission a veillé au suivi régulier des KPIs et à la bonne progression vers les objectifs fixés.



Notre raison d'être et nos objectifs

Accompagner les acteurs financiers vers une activité maîtrisée et responsable en mettant l'innovation et l'humain au cœur de nos actions.

Nos objectifs statutaires :

01 Faciliter la transition de nos clients bancaires et assurantiels vers un modèle de finance plus responsable, en proposant des solutions de conseil éthiques et durables.

- Développer une offre ESG pour aider nos clients à se conformer aux exigences réglementaires en matière de développement durable en intégrant des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans leur stratégie d'investissement.
- Intégrer les enjeux environnementaux dans notre offre de services en développant une expertise sur la gestion des risques climatiques, afin d'aider nos clients à anticiper, modéliser et maîtriser ces risques.
- Aider nos clients dans la gestion des risques bancaires et assurantiels, en partageant nos avancées R&D et en mettant à leur disposition notre expertise, pour contribuer à la stabilité du système financier.

02 Créer un environnement de travail propice à l'épanouissement professionnel et personnel de nos collaborateurs, en cultivant la bienveillance et la transparence

- Promouvoir une culture d'entreprise qui favorise l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de tous nos collaborateurs, en leur offrant des conditions de travail flexibles.



Assurer le partage de valeur, par la mise en place d'un système de primes équitables (**participation, intéressement, primes d'Etat**) et l'instauration de l'actionnariat managérial.

- Encourager le développement de carrière de nos collaborateurs et leur montée en compétences en offrant des opportunités de formation régulières et en favorisant la mobilité interne.
 - Impliquer activement les collaborateurs dans le développement du cabinet, en valorisant la prise d'initiatives et en accompagnant les projets entrepreneuriaux.
 - Créer une entité dédiée à la formation, afin de développer nos expertises et de partager nos compétences métiers en interne comme à destination de nos clients et acteurs financiers
 - Développer une équipe d'experts au sein du cabinet afin de stimuler l'innovation en organisant des actions d'éminence (webinars, tables-rondes) et en publiant des notes techniques à l'intention de la place financière.
 - Accélérer l'accès à la connaissance grâce à l'organisation d'actions d'éminence (webinars, tables rondes, podcasts...).
- 03** *Encourager l'innovation et la diffusion du savoir relatif à nos domaines d'expertise, pour relever collectivement les défis stratégiques, opérationnels ou technologiques de demain*
- Développer des relations privilégiées avec des écoles et des universités pour favoriser le partage de connaissance, grâce à l'implication de nos collaborateurs dans l'enseignement et la formation.

webinars

podcasts



Notre comité de mission

Section

3

Notre comité de mission

Nous avons constitué notre comité de mission dans l'optique qu'il nous accompagne dans la réalisation de nos objectifs. Ce comité, qui se réunit trois fois par an et auquel l'ensemble du Comex de Nexialog est invité, était initialement constitué de cinq collaborateurs du cabinet.

Nous avons ensuite décidé d'y intégrer un membre externe afin de disposer d'une vision extérieure et experte, capable de challenger nos plans d'actions.

Marianne Carpentier, fondatrice de July Advisory, un cabinet de conseil en stratégie dédié à la transition écologique, nous a donc rejoint en octobre 2024.

Chaque membre de notre comité de mission apporte ainsi son engagement et son regard critique pour accompagner l'évolution de notre stratégie RSE, alignée avec les enjeux actuels et futurs du secteur.





NEXIALOG
CONSULTING



Les actions réalisées en 2023-2024

Section

4



Objectif 1

Faciliter la transition de nos clients bancaires et assurantiels vers un modèle de finance plus responsable, en proposant des solutions de conseil éthiques et durables.

Nexialog Consulting s'est fixé un objectif ambitieux en diversifiant son offre et en créant un nouveau service d'accompagnement en finance et transformation durable. Ainsi, le cabinet complète ses actions de sensibilisation et d'amélioration RSE internes avec un axe d'engagement externe à destination de ses clients bancaires et assurantiels.



Sous objectif 1

Développer une offre ESG pour aider nos clients à se conformer aux exigences réglementaires en matière de développement durable en intégrant des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans leur stratégie d'investissement.



La construction d'une équipe d'une dizaine de collaborateurs dédiés à la finance durable

En janvier 2024, Nexialog Consulting a lancé une nouvelle activité centrée sur les thématiques d'ESG et de finance durable. Il s'agit de la sixième Business Unit du cabinet, et la première à couvrir les sujets de durabilité.

Auparavant, l'ESG était une offre transverse chez Nexialog Consulting : nous parlions de Lab ESG, pour décrire un groupe de travail composé d'une dizaine de consultants qui se réunissait à raison d'une fois par mois pour monter en compétences sur ces thématiques, développer l'offre, remporter des premières missions et former nos collaborateurs.

En fin d'année 2023, pour répondre aux enjeux de transition de ses clients et aux besoins d'accompagnement qui en découlent, la direction du cabinet a souhaité donner de l'envergure à ce sujet en créant une nouvelle Business Unit propre à la finance durable.



Qui dit nouvelle Business Unit dit nouvelle équipe dédiée. L'activité a d'abord fait l'objet de quelques mobilités internes, de collaborateurs issus des équipes historiques de Nexialog. En 2024 s'est également mis en place une stratégie de recrutement de profils experts sur l'ESG et les enjeux de durabilité appliqués au secteur financier

Aujourd'hui, à fin 2024, la Business Unit Finance Durable est riche d'une dizaine de collaborateurs, conformément à l'objectif fixé. Un plan de recrutement ambitieux a déjà été projeté pour l'année 2025, avec 8 postes ouverts en externe pour des profils de consultants confirmés, seniors, des experts et managers.

Afin de conserver la transversalité sur ce sujet à l'échelle globale du cabinet, une filière Finance Durable a également été déployée. Celle-ci met en communautés les collaborateurs de la Business Unit Finance Durable avec les consultants d'autres Business Units (Risk Management & Bank, Actuariat, Global Markets, Data, Contrôle Finance Risques) autour de thématiques convergentes, à l'instar de la mise en conformité ESG, de la gestion des risques incluant les risques climatiques, de la gouvernance des données ESG. La Business Unit Finance Durable a également vocation à assurer le partage de connaissances et la diffusion d'expertise au sein de cette filière. Au total, une vingtaine de collaborateurs compose cette filière à fin 2024.

Elle est vouée à se développer encore en 2025, grâce aux formations internes régulières ouvertes à l'ensemble de l'entreprise, et à la possibilité offerte aux membres de la filière de passer des certifications en finance durable.



L'accélération des missions d'accompagnement des clients financiers en durabilité

A fin octobre 2024, les équipes Finance Durable de Nexialog ont réalisé sur l'année une dizaine de missions d'accompagnement de clients asset managers, bancaires ou assurantiels sur des axes variés, tels que la data ESG, la mise en conformité, le pilotage des risques climatiques ou encore le lobbying et la veille réglementaire.

Ces missions représentent quasiment l'objectif de chiffre d'affaires fixé **(4% du chiffre d'affaires global du cabinet actuellement, pour un objectif fixé à 4,5% à fin 2024)**. L'écart peut s'expliquer par les prises de risques en termes d'investissement nécessaires lors d'un lancement d'activité, et par le besoin de se faire connaître auprès des acteurs financiers sur ces thématiques.

En ce sens, afin de nous présenter comme référent sur ces thématiques et gagner en légitimité auprès de nos clients et prospects, les équipes Finance Durable ont multiplié les actions d'influence (déjeuners thématiques, tables-rondes, podcasts, etc.) dès le début de l'année 2024.

Notre objectif fixé en début d'année était de 8 actions sur 2024 ; au total, nous avons organisé 9 événements, dont 2 déjeuners en présence de clients, sur les sujets de CSRD et des risques climatiques, et animé 5 tables rondes, sur des thématiques transverses comme l'impact économique et sociétal des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024,

sur le reporting extra-financier (avec notre partenaire le Club Banque), ou encore les challenges relatifs à la CSRD. Nous avons également diffusé deux newsletters dans le cadre de nos semaines thématiques Finance Durable, au sein desquelles nous partageons à nos clients nos derniers travaux - podcasts, articles de presse et de recherche - afin de continuer de diffuser nos expertises sur les enjeux de durabilité. Nous prévoyons d'accélérer ce rythme en 2025 et d'atteindre une quinzaine d'événement en présence de nos clients et prospects.

Tout au long de l'année, le catalogue d'expertises de la Business Unit Finance Durable s'est densifié à mesure que des experts intégraient les effectifs, et en cohérence avec les remontées des besoins clients. C'est pourquoi l'expertise du cabinet en Stratégie ESG s'est progressivement structurée, incluant des offres en biodiversité, stratégie climat et stratégie de décarbonation. Les premières missions relatives à ces sujets ont été remportées à partir de septembre 2024. Notre objectif est de continuer de faire grandir cette offre et en particulier toutes les sous-offres relatives à la transformation durable des entreprises, étant donné que c'est notamment ce type de missions qui nous permet d'avoir un impact sur les axes stratégiques et les choix de développement de nos clients financiers.

En 2024, 6 collaborateurs de la filière Finance Durable ont obtenu des certifications en ESG (AMF Finance Durable, GARP SCR), ce qui assure une montée en compétences rapide et une légitimité accrue sur nos expertises auprès de nos clients. L'objectif est de continuer de proposer aux collaborateurs qui rejoignent la Business Unit Finance Durable de se certifier et de diffuser conséquemment leurs connaissances en interne comme auprès des clients.



Sous objectif 2

Intégrer les enjeux environnementaux dans notre offre de services en développant une expertise sur la gestion des risques climatiques, afin d'aider nos clients à anticiper, modéliser et maîtriser ces risques.

Les prémices de l'offre Risques Climatiques datent de 2021, avec des premiers travaux réalisés sur le sujet (webinar, article de presse, note technique) par des consultants de notre Business Unit Risk Management & Bank.

Parallèlement à la création de la Business Unit Finance Durable en janvier 2024, le cabinet a choisi de lancer un **Lab Risques Climatiques**.

Ce format implique plus de transversalité pour l'offre, puisque des consultants de nos activités Risk Management & Bank, Finance Durable et Actuariat, ainsi que notre directeur scientifique, se réunissent toutes les trois semaines afin de donner plus de poids à l'offre et d'accélérer nos travaux sur ce sujet.

Nous avons estimé 8 collaborateurs impliqués sur ce Lab en 2024 puis 14 en 2025, ce qui s'avère ambitieux.

Ainsi, nous revoyons l'envergure de ce Lab Risques Climatiques à la baisse à fin 2024, aussi parce que d'autres offres au sein de la Business Unit Finance Durable ou transverses à nos activités ont été développées et ont nécessité une répartition cohérente.

1 mission de huit mois a été remportée sur cette thématique dès février 2024 au sein d'une filiale d'un grand groupe bancaire, et le début d'une autre mission de huit mois est prévu en novembre chez un autre client bancaire, pour un bilan légèrement en deçà de l'objectif de trois missions pour l'année.



Aujourd'hui, à fin 2024, 5 collaborateurs sont pleinement actifs au sein de ce Lab.

Deux stages R&D (dont un en partenariat avec un client) ont été achevés récemment. **10 travaux (sur un objectif de 13)** ont été réalisés en interne sur le sujet. Certains ont été publiés en externe, par exemple les publications suivantes sur notre site internet: *"Second exercice de stress test climatique pour les entreprises"* ou *"Stress-test climatique: Estimation de la perte attendue sur un portefeuille de crédit corporate"*.

Nous espérons accélérer, mais ce type de missions et de livrables requiert le recrutement d'experts ingénieurs quantitatifs, profils rares ou très prisés sur le marché. Nous continuons d'orienter la stratégie de recrutement de nos équipes en ce sens.

La mise en place de partenariats avec des acteurs variés de la place - éditeurs, fournisseurs de données, startups - a néanmoins avancé, puisque nous collaborons avec Refinitiv et Iceberg Data Lab depuis le milieu de l'année 2024 afin d'avoir accès à des bases de données ESG et enrichir nos travaux de recherche. L'accès aux données de Refinitiv depuis le printemps a accéléré notre production de livrables sur le risque climatique et la qualité de ces livrables.

La base de données correspondante devrait permettre de diversifier les travaux et créer de nouveaux modèles plus complets, puisque l'absence de données fiables a constitué un frein majeur au développement de sujets complexes.

Nous avons également échangé à de nombreuses reprises avec d'autres acteurs de l'ESG (EthiFinance, cabinets de conseil concurrents etc.) pour discuter de nos stratégies quant à l'accompagnement des acteurs financiers dans leur transition durable et leur gestion des risques climatiques. De plus, des collaborateurs assistent régulièrement à des conférences présentant des articles sur le risque climatique ainsi que des modèles utilisés dans le domaine professionnel, chez des assureurs ou groupes bancaires.

Ce savoir est repartagé grâce à des formations internes et la montée en compétence de plusieurs consultants sur ce sujet spécifique afin de renforcer notre offre, mais il y a un délai inévitable avant que les propositions de mission ne bénéficient de cette amélioration.

Sous objectif 3

Aider nos clients dans la gestion des risques bancaires et assurantiels, en partageant nos avancées R&D et en mettant à leur disposition notre expertise, pour contribuer à la stabilité du système financier.



Un pôle de Recherche & Développement décentralisé, en synergie avec les expertises des Business Units

Nexialog Consulting a créé en 2016 un pôle décentralisé de Recherche et Développement, composé d'un directeur scientifique, de responsables de programmes de recherches et de consultants chercheurs. Ce pôle accompagne l'ensemble des Business Units du cabinet et porte des thématiques de recherches en lien avec les expertises déployées en clientèle, afin de compléter l'approche client par des travaux techniques ou méthodologiques.

Ces programmes couvrent plus précisément les enjeux de data science, finance de marché, actuariat et également les sujets de finance durable. A fin 2024, le pôle R&D de Nexialog rassemble 8 collaborateurs, dont 3 docteurs responsables de programmes. Ils supervisent la production de notes techniques, articles de recherche, benchmarks et livres blancs publiés en accès libre sur le site internet de Nexialog Consulting, et diffusés auprès de nos clients. Sur notre objectif initial de 22, 18 livrables R&D ont été réalisés à mi-novembre 2024. Parmi ces travaux, 9 d'entre eux enrichissent notre programme de recherche en Finance

Durable, sur les sujets réglementaires (CSDR, CS3D, la taxonomie, les rapports 29 LEC, le second exercice stress-test climatique ACPR), les scénarios de stress-test climatiques, les métriques empreinte climat ou encore le scoring ESG. Et notre pôle R&D compte également parmi ses membres un doctorant en thèse CIFRE dédié à la finance durable, qui travaille actuellement sur le sujet de l'utilisation du traitement automatique du langage pour la certification des scores ESG et la gestion financière.



La participation à des groupes de travail pour contribuer à la recherche et à l'innovation sur la place financière

Le pôle Recherche & Développement de Nexialog Consulting pilote également la participation de ses membres et celle de consultants à des groupes de travail de la place financière. L'objectif fixé pour 2024 était une présence du cabinet dans 5 cercles d'influence a minima, sur des thématiques variées dont les sujets de durabilité.

Ainsi, les collaborateurs de l'équipe Finance Durable se sont-ils investis en 2024 au sein des groupes de travail dédiés à la biodiversité, la transition juste et la finance à impact de l'Institut de la Finance Durable. Nous sommes également en discussions avec le Collège des Directeurs du Développement Durable ainsi qu'avec l'Observatoire de la Finance Durable pour présenter nos travaux ou contribuer à leurs axes de recherche actuels.

Le cabinet a également participé au groupe de l'Institut des Actuaire sur le Risques climatique et biodiversité dans la politique d'investissement d'un assureur vie, décliné en table-ronde lors du Congrès des Actuaire en mai 2024. Nous contribuons également à d'autres groupes de travail sur l'ALM, l'ISR ou l'assurance paramétrique.

Notre objectif via ces groupes de travail est de pouvoir contribuer à la recherche de pointe et à l'innovation en collaboration directe avec les acteurs financiers, qu'ils soient nos clients, nos concurrents ou nos partenaires académiques. Par ce biais, nous œuvrons au partage de connaissance et nous tentons de contribuer à la diffusion et à la vulgarisation d'expertises clés sur la place financière.





Objectif 2

Créer un environnement de travail propice à l'épanouissement professionnel et personnel de nos collaborateurs, en cultivant la bienveillance et la transparence.

Ce 2e objectif est centré sur nos collaborateurs, et basé sur nos 3 valeurs :

01. L'audace

02. La bienveillance

03. La transparence



Notre ambition est multiple:

- * Promouvoir une culture d'entreprise qui favorise l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de tous nos collaborateurs, en leur offrant des conditions de travail flexibles.
- * Assurer le partage de valeur, par la mise en place d'un système de primes équitables (participation, intéressement, primes d'Etat) et l'instauration de l'actionnariat managérial.
- * Encourager le développement de carrière de nos collaborateurs et leur montée en compétences en offrant des opportunités de formation régulières et en favorisant la mobilité interne.
- * Impliquer activement les collaborateurs dans le développement du cabinet, en valorisant la prise d'initiatives et en accompagnant les projets entrepreneuriaux.

Nous avons décliné ces différents sous-objectifs en indicateurs concrets, mesurables et quantifiables, que nous souhaitons améliorer année après année.

Sous-objectif 1

Promouvoir une culture d'entreprise qui favorise l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de tous nos collaborateurs, en leur offrant des conditions de travail flexibles.



Mise en place du télétravail

En mai 2022, une charte sur le télétravail a été signée par le CSE de Nexialog et la Direction, afin de fixer les règles relatives au télétravail et intégrer de façon durable le télétravail chez Nexialog.

La signature de cette charte illustre notre souhait de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de tous nos collaborateurs, en leur offrant des conditions de travail flexibles.

Cette charte prévoit que les collaborateurs qui ne sont pas en mission chez un client peuvent exercer leur activité 2,5 jours par semaine en télétravail.

Une souplesse sur le télétravail est également accordée en cas d'événements exceptionnels perturbant le déplacement des collaborateurs (grèves, conditions climatiques, JO 2024 etc.), les autorisant à effectuer jusqu'à 100% de télétravail dans ces conditions.

Une indemnisation est également prévue afin de contribuer aux éventuels frais d'installation et d'équipement induits par le télétravail.

Nexialog prend ainsi en charge depuis 2022 les dépenses engagées par les collaborateurs éligibles au télétravail afin de s'équiper (bureau, fauteuil, lampe, étagères, imprimante, etc.), dans une limite de 200€, une seule fois par collaborateur, et sur présentation d'une facture d'achat.

Plus de 13.000€ ont ainsi été remboursés aux collaborateurs en 2 ans, et plus de 35% des collaborateurs éligibles (à partir de 3 mois d'ancienneté) en ont bénéficié. Nous souhaitons continuer à augmenter ces chiffres en poursuivant nos communications et sensibilisations sur ce sujet.

Dans les années à venir, le cabinet souhaite s'implanter dans différentes villes de Province (Lyon, Lille, Grand Ouest) afin de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de déménager en région, ou de pouvoir travailler dans les bureaux de ces villes.

3 à 4 jours de télétravail par semaine pourront ainsi être accordés aux collaborateurs situés en régions et devant travailler sur Paris, ainsi qu'une prise en charge partielle de leurs frais de transport et/ou de logement.



01 - Crèches

En 2022, un partenariat avec deux des plus grands groupes de crèches en France a été mis en place : **Babilou et Les Petits Chaperons Rouges**.

Ces partenariats ont pour but de proposer des berceaux aux collaborateurs, alors que les places en crèche publique sont très difficiles à obtenir.

Ces partenariats permettent également un accueil d'urgence dans la limite de 10 jours par an pour tous les collaborateurs, si leur mode de garde personnel fait défaut.

En 2024, en réponse aux demandes des collaborateurs, nous avons élargi notre partenariat à un 3e groupe de crèches : **Les Petites Canailles**.

Nous souhaitons maintenir ces partenariats en 2025 et les années à venir, en continuant à développer de nouveaux partenariats.

En 2023, 6 collaborateurs ont bénéficié de places en crèches, et ce chiffre a plus de doublé en 2024 (13).



Parentalité

Près d'un tiers de notre effectif est désormais parent, et ce chiffre ne cesse d'augmenter d'année en année.

Nous avons donc souhaité développer depuis quelques années les avantages liés à la parentalité, la moyenne d'âge des collaborateurs de Nexialog (31 ans) étant particulièrement touchée par ces sujets.

02 - Jours de congés enfants malades

En 2022, un accord sur les jours de congés enfants malades a été conclu, et ce afin de permettre aux collaborateurs de pouvoir bénéficier de 3 jours d'absences rémunérées par enfant et par an pour cause d'enfant malade, sans condition d'ancienneté.

03 - Congés maternité et paternité

Chez Nexialog, les collaborateurs bénéficient d'un maintien de salaire à 100% à partir d'un an d'ancienneté, que ce soit pour le congé paternité ou le congé maternité.

Le maintien de salaire au bout d'un an d'ancienneté pour le congé paternité chez Nexialog est ainsi plus favorable que les 2 ans d'ancienneté prévus par notre Convention Collective SYNTEC.

Pour les consultants, Nexialog s'engage également à porter une attention particulière au lieu et à la nature de la mission proposée, afin que celle-ci permette au collaborateur de conserver un équilibre vie privée - vie professionnelle.

Un entretien de reprise, un entretien professionnel et une visite médicale sont également prévus à chaque retour de congé maternité afin d'accompagner la collaboratrice dans sa reprise.



04 - Les avantages financiers

Les collaborateurs peuvent bénéficier pour chaque naissance d'une prime versée par le CSE. Le montant de cette prime est revalorisé chaque année ; il est de 193€ en 2024.

Un arbre de Noël est également organisé chaque année en décembre dans nos locaux afin d'offrir un moment de convivialité aux collaborateurs parents et leurs enfants. Des cadeaux de Noël sont remis à cette occasion à chaque enfant.

Enfin, notre nouvelle mutuelle depuis septembre 2024 prévoit une prime de 600€ à 800€ lors de la naissance d'un enfant.

05 - Guide parentalité

Toutes les règles RH et juridiques, ainsi que ces avantages concernant la parentalité ont été résumés dans un guide parentalité qui a été diffusé à l'ensemble des collaborateurs fin 2023, et qui est également disponible sur l'intranet en permanence. Ce guide est également envoyé à chaque collaborateur qui nous fait part de sa future parentalité.



Qualité de vie au travail

Chez Nexialog, nous portons une attention très particulière à la Qualité de Vie au Travail.

De nombreux événements de vie interne sont ainsi organisés chaque mois:

- 01.** Sportifs (foot 5, escalade, padel)
- 02.** Culturels (sorties théâtre, expositions)
- 03.** Festifs

Pour le sport par exemple, des groupes WhatsApp ont été créés afin que les collaborateurs puissent organiser des sessions sportives entre eux, qui sont ensuite remboursées par le CSE. Chaque collaborateur est libre de rejoindre le Groupe WhatsApp sur l'activité dédiée (football, sports de raquette, course à pied, escalade), et de participer à la session ou non.



En 2023,

ce sont 25 événements au total qui ont été organisés tout au long de l'année, avec un taux moyen de participation de plus de 25%.

Ces dernières années, nous avons souhaité développer plus particulièrement les événements RSE. En 2023, ce sont 6 événements RSE qui ont été organisés, et nous souhaitons doubler ce chiffre d'ici 2025. Une semaine de la Qualité de Vie au Travail est par exemple organisée depuis plusieurs années, avec la venue d'ostéopathes, des cours de sport, un challenge de pas, des conférences santé, etc.

Ces événements sont pour la plupart organisés et financés par notre CSE. En 2024, de nouvelles élections ont été organisées, nous permettant d'avoir 7 élus CSE, contre 2 auparavant.

Le budget CSE accordé à l'événementiel interne a également fortement augmenté sur les dernières années, passant de 65k€ en 2023, à 83k€ en 2024, et plus de 100k€ prévus en 2025.



Equilibre vie privée - vie professionnelle

Nexialog attache une attention particulière à l'équilibre vie privée - vie professionnelle.

Afin de veiller à cela, les collaborateurs remplissent chaque mois dans notre outil RH leur humeur, la satisfaction sur leurs missions actuelles, ainsi qu'une évaluation sur leur encadrement, et ont la possibilité d'ajouter un commentaire. Ces champs sont visibles uniquement par les RH, qui prennent contact avec le collaborateur en cas de note négative, puis recherchent des solutions avec les personnes concernées (client via le commercial, manager, CSE, etc) au problème rencontré.

Par ailleurs, un point RH avec les collaborateurs en inter-contrat est organisé toutes les 2 semaines, afin de s'assurer que leurs missions, charge de travail, suivi managérial sont adéquats.

Au-delà du service RH, les collaborateurs sont également suivis de près par notre CSE (échanges informels réguliers), leur manager (points de suivi périodiques + 3 suivis formalisés par an) et leur commercial (point de contact entre le collaborateur et le client).



Sous-objectif 2

Assurer le partage de valeur par la mise en place d'un système de primes équitables (participation, intéressement, primes d'Etat) et l'instauration de l'actionnariat managérial.



Ouverture du capital

- * Depuis la création de Nexialog et jusqu'en 2022, l'intégralité du capital de l'entreprise était détenue par l'associé fondateur.
- * En fin d'année 2022, une première ouverture du capital a été proposée aux 3 associés historiques.
- * Nous souhaitons poursuivre cette ouverture du capital sur l'année 2025, dans un premier temps aux directeurs du cabinet (soit au minimum 8 personnes)
- * Une réflexion sera également menée pour ouvrir l'actionnariat à l'ensemble des collaborateurs sur les années à venir.





Participation et intéressement

Le partage de la valeur de l'entreprise passe également par la mise en place d'accords de participation et d'intéressement, afin de redistribuer aux collaborateurs les bénéfices générés par l'entreprise.

En 2017,

un accord de participation a été signé.

En 2023, ce sont ainsi 189.016€ qui ont été distribués aux collaborateurs. Ce montant est voué à augmenter chaque année..

Afin de compléter l'accord de participation, un accord d'intéressement a été signé en 2023 par notre CSE et la Direction. Une task force avec des collaborateurs volontaires a été constituée et a travaillé pendant plusieurs mois sur la mise en place de cet accord, afin de trouver une formule de calcul et des conditions satisfaisante pour les collaborateurs et l'entreprise.

En 2024,

la formule de déclenchement du versement de l'intéressement a été légèrement modifiée en faveur des collaborateurs par avenant à l'accord d'intéressement, et ce afin que l'atteinte soit plus réaliste.





Amélioration de nos avantages sociaux

Nous souhaitons également rétribuer les collaborateurs par la mise en place et l'amélioration des avantages sociaux.

Au cours des dernières années, nous avons ainsi amélioré plusieurs avantages existants.

En 2022

Nous avons diversifié notre proposition en termes de transport, en lien avec notre stratégie RSE: à la place du remboursement à 50% du pass Navigo, les collaborateurs peuvent désormais choisir le remboursement du **forfait Mobilité Durable** d'un montant équivalent au remboursement du Pass Navigo (43,20€ mensuels en 2024) pour ceux se déplaçant avec un mode de transport durable (vélo, trottinette, à pied), ou bien la **location d'un vélo électrique**.

Également dans le cadre de nos engagements RSE, nous avons offert la possibilité aux collaborateurs de dédier **une journée par an pour une mission associative, tout en étant payé à 100%**.

En 2023

Le montant des tickets restaurant est passé de 9,20€ à 10,83€, pris en charge à 60% par l'employeur.

En 2024

Nous avons **renégocié notre contrat de mutuelle et de prévoyance**, ce qui a permis aux collaborateurs de bénéficier de meilleures garanties et de services améliorés, tout en maintenant le tarif à l'identique. D'importantes économies ont été réalisées sur nos cotisations prévoyance, ce qui nous permettra de réaffecter ce budget sur la mise en place ou l'amélioration d'avantages sociaux en 2025.

En 2025

Plusieurs projets sont à l'étude, et notamment créer un PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif), en plus du PEE (plan d'épargne entreprise) déjà existant. Ce PERCO pourrait notamment permettre aux collaborateurs d'y verser une partie de leurs congés non pris.

Diverses primes sont également proposées aux collaborateurs pour récompenser leur investissement :

-  Cooptation
-  Commerce
-  R&D
-  Mobilité (jusqu'à 1500€ pour les collaborateurs déménageant de Province)
-  Prime vacances
-  Versement de la prime pour le partage de la valeur en 2022 (entre 1000€ et 1500€ selon le salaire)

Sous objectif 3

Encourager le développement de carrière de nos collaborateurs et leur montée en compétences en offrant des opportunités de formation régulières et en favorisant la mobilité interne.

Nexialog souhaite promouvoir l'évolution de ses collaborateurs en leur proposant un accès régulier à des formations internes et externes, ainsi que des possibilités de développement de carrière via une montée en grade et des mobilités internes.

Nous souhaitons tout d'abord favoriser la montée en compétences des collaborateurs via des **formations dispensées en interne** chaque mois. Ces formations sont données par des collaborateurs de Nexialog à destination des autres collaborateurs internes, sur des thématiques variées, techniques ou soft skills : outils métiers, logiciels, langages informatiques, etc.

Un plan de formation est créé chaque début d'année par les différentes Business Units de Nexialog afin de planifier les thématiques des formations qui seront données chaque mois.

En 2023

ce sont ainsi **27 formations** qui ont été dispensées en interne sur des sujets variés :

* Python * SAS

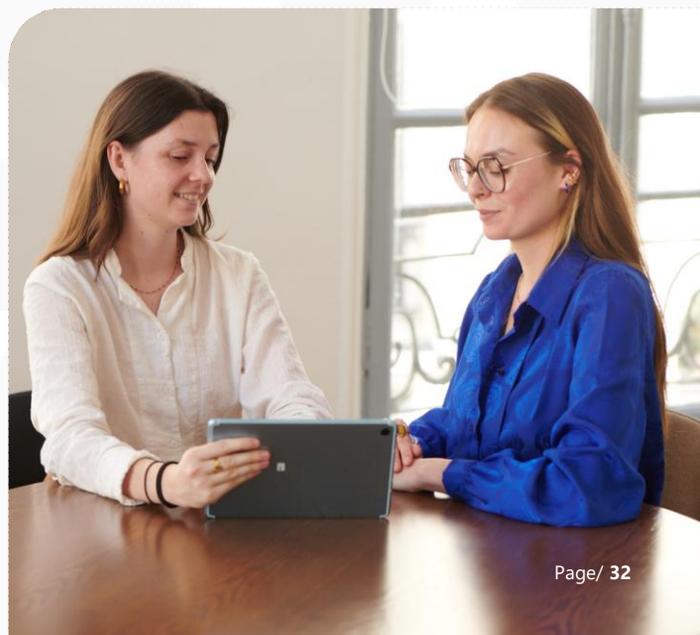
* l'ALM * VBA

* Les risques climatiques

* Les risques psycho-sociaux

En 2024

ce sont plus de **50 formations** qui sont prévues, et **60 en 2025.**



En sus des formations internes, nous proposons aux collaborateurs des formations via des organismes externes, ainsi que de leur financer le passage de certifications métiers ou même de diplômes.

Les entretiens professionnels réalisés avec les ressources humaines, ainsi que les entretiens annuels réalisés avec les managers permettent de recenser les souhaits et besoins de formation de chaque collaborateur tous les ans, et de réaliser ensuite un plan de formation répondant à ces attentes.

En 2023

Ce sont ainsi **10 formations externes** qui ont été proposées aux collaborateurs, pour un budget total de

20.000€

Ces formations externes portaient principalement sur des soft skills : prise de parole en public, management, posture du consultant...

En 2024

Nous avons considérablement augmenté le budget formation, avec un estimatif (à date de novembre 2024) d'ici la fin de l'année de

56.000€

pour **15 formations dispensées**. Nous avons même projeté un peu plus, 70.000€ initialement. Les managers ont notamment pu bénéficier d'une formation commerciale durant 4 jours, et les collaborateurs d'une formation sur la finance durable et la directive CSRD.

Nexialog souhaite également favoriser la montée en compétences des collaborateurs en leur finançant des certifications ou des diplômes.

En 2024, plusieurs collaborateurs ont ainsi pu passer les certifications FRM, AMF Durable, CFA ou SCR. Un collaborateur a également pu passer la formation ICCF 1 (International Certificate in Corporate Finance) co-délivrée par HEC Paris et First Education Online, pour une durée de 19 semaines.

En 2025, nous prévoyons le financement de 10 certifications / diplômes.

Nexialog souhaite également accompagner la formation des étudiants via les stages et alternances. Chaque année, une quinzaine de collaborateurs effectue ainsi son stage ou son alternance chez Nexialog, et une majorité d'entre eux poursuit chez Nexialog par la suite.

En 2023 et 2024, ce sont ainsi plus de **150.000€** qui ont été investis (subventions et aides de l'Etat déduites) afin de former une dizaine d'alternants et de gratifier les stagiaires chaque année.

Enfin, nous favorisons la mobilité interne de nos collaborateurs, et particulièrement les mobilités entre Business Units.

Nous souhaitons ainsi que les collaborateurs ne soient pas cantonnés à une BU, et que des passerelles puissent exister entre nos différentes pratiques selon les expertises et les parcours de nos salariés.

Des mobilités entre conseil et structure sont également possibles (par exemple, consultant à commercial, ou consultant à responsable financier), ainsi que des mobilités géographiques (région ou international).

En 2023, 2 collaborateurs ont ainsi pu bénéficier de mobilités internes ; 7 sont prévues en 2024 et 10 en 2025.

Le cross-selling et la nouvelle organisation sectorielle prévue pour 2025 ont pour but de favoriser ces mobilités inter-BU.

En plus des mobilités internes "horizontales", des mobilités internes "verticales" sont actées chaque année afin de permettre aux consultants d'évoluer sur un grade supérieur.

En plus des mobilités internes "horizontales", des mobilités internes "verticales" sont actées chaque année afin de permettre aux consultants d'évoluer sur un grade supérieur.

En 2023

37%

De nos consultants ont bénéficié d'un changement de grade.

75%

De nos managers sont issus de promotions internes.



Sous-objectif 4

Impliquer activement les collaborateurs dans le développement du cabinet, en valorisant la prise d'initiatives et en accompagnant les projets entrepreneuriaux.

Ce quatrième sous-objectif illustre notre valeur d'audace. Par cet engagement, nous souhaitons proposer aux collaborateurs de contribuer à la croissance et la stratégie du cabinet, en leur offrant la possibilité de développer de nouveaux projets entrepreneuriaux.

Nexialog souhaite tout d'abord impliquer les collaborateurs dans la création de nouvelles offres, pôles d'expertise voire de nouvelles business units.

Historiquement, la Business Unit Risk Management & Bank a par exemple été créée par un collaborateur arrivé en 2013, et qui est maintenant associé du cabinet. Plus récemment, les Business Units Data (créée en 2023) et Finance Durable (créée en 2024) ont également été lancées et développées par des porteurs de projets internes, et plusieurs salariés ont pu rejoindre ces nouvelles business units via des mobilités internes.

Au-delà de la création de nouvelles activités, **Nexialog offre également la possibilité aux collaborateurs de créer de nouveaux Labs.**

Un Lab est un incubateur destiné à développer une future offre ayant un gros potentiel business, ou même une future business unit. Le sujet peut être innovant (nouvelles réglementations, nouvelles technologies, IA, outils, etc.), mais doit dans tous les cas avoir une forte orientation business, grâce à la mise en place de partenariats externes et la production de livrables donnant de la visibilité au sujet.

- 2022 - 2023** 2 labs ont ainsi été lancés, portant sur l'ESG et l'ALM.

- 2024** 1 lab sur les risques climatiques a été développé.

- 2025** Nous projetons la création d'un lab côté actuariat sur la santé ou l'innovation produit (à rechallenge début 2025)



Nexialog souhaite également offrir à ses collaborateurs la possibilité d'investir dans des start-ups externes.

Plusieurs collaborateurs de Nexialog ont ainsi fondé le club "Nexia Angels", qui a pour but de proposer aux collaborateurs d'investir en phase d'amorçage dans des entreprises innovantes, à fort potentiel de croissance.

A travers ce Club, des projets d'investissement sont régulièrement proposés aux collaborateurs de Nexialog depuis 2023.

A compter de 2024, nous souhaitons orienter Nexia Angels vers des projets plus en lien avec le business du cabinet, et également sur des projets RSE ou à impact.

Enfin, Nexialog a mis en place une gouvernance spécifique, permettant aux directeurs d'être impliqués sur les perspectives de développement du cabinet. En 2024, les directeurs se réunissent avec le Comex une fois par mois, et des temps d'échange pendant ces comités sont dédiés à la soumission de nouvelles idées (offre, filiale, international, etc.) ou de business plans. Les autres collaborateurs peuvent également remonter leurs idées et prendre des initiatives dans le cadre des comités de Business Unit qui ont lieu une fois tous les deux mois. Le cabinet cherche encore à optimiser sa gouvernance en 2025, afin de faciliter la proximité au sein de ses équipes et favoriser les débats et les prises d'initiatives concrètes, à tous grades.





Objectif 3

Encourager l'innovation et la diffusion du savoir relatif à nos domaines d'expertise, pour relever collectivement les défis stratégiques, opérationnels ou technologiques de demain.

Le troisième objectif entend **encourager l'innovation et la diffusion** du savoir de Nexialog sur ses domaines d'expertise, afin de relever collectivement les défis stratégiques, opérationnels et technologiques de demain. Pour cela, Nexialog souhaite organiser et participer à de nombreuses **actions d'influence sur les sujets relatifs à ses domaines d'expertise**.

Après une année 2023 riche en événements externes rythmée par plus de 75 livrables (webinaires, articles, tables-rondes, podcasts, baromètres, benchmarks, livres blancs...), l'année 2024 a poursuivi sur cette lancée tout en continuant de développer des relations privilégiées avec des acteurs universitaires et à former efficacement ses collaborateurs aux compétences de demain.

Sous objectif 1

Développer des relations privilégiées avec des écoles et des universités pour favoriser le partage de connaissance, grâce à l'implication de nos collaborateurs dans l'enseignement et la formation.

Au fil des années, nous avons pu tisser des liens privilégiés avec des universités ou écoles identifiées comme les plus pertinentes sur nos domaines d'activités.

Les relations écoles sont à la fois un moyen de diffuser nos connaissances métiers et également de faire découvrir aux étudiants les métiers du conseil. In fine, elles permettent de recruter les meilleurs profils adaptés à nos besoins.



Nous avons donc identifié des écoles/formations « cibles » dans lesquelles :

- * Nous dispensons des formations métiers par le biais de nos consultants
- * Nous organisons des concours ou interventions thématiques
- * Nous recrutons des collaborateurs en stage, alternance ou CDI

Les écoles/ formations cibles sont les suivantes:

Master ESA de l'université d'Orléans, l'ENSAI, le Mosef, Master Tide, Master ISF Panthéon Assas, l'ISFA, l'ISUP, EURIA, DUAS, ENSAE, Centrale Lyon, Centrale Supélec, les Mines de St-Etienne, Ensimag, MMMEF Sorbonne, Dauphine, Skema, Neoma, ESCP, GEM Ecole de Management.

Parmi ces écoles, nous avons officialisé 7 partenariats avec les formations suivantes : Mosef, Ensai, Isfa, Duas, Ensimag, Euria, ESA et 2 partenariats avec des associations étudiantes de l'ESCP et de l'EM Lyon. Ces relations privilégiées nous ont permis en 2024 d'intervenir lors de 18 événements : 9 forums écoles, 7 interventions et 2 concours.

Nous avons également dispensé 7 cours par l'intermédiaire de nos consultants dans les écoles suivantes :

ESA

DUAS

ENSAI

Euria

ENSIMAG

MOSEF

L'ensemble de ces actions nous ont notamment permis de recruter 21 personnes en CDI issues de ces écoles cibles.

Par ailleurs, nous avons accueilli plusieurs stagiaires et alternants dont la satisfaction reste excellente puisque nous obtenons en 2024 la **2ème place au classement Best Trainee Experience de Speak&Act avec une note de 4,68/5.**



Sous objectif 2

Créer une entité dédiée à la formation, afin de développer nos expertises et de partager nos compétences métiers en interne comme à destination de nos clients et acteurs financiers

La formation de nos collaborateurs est un élément clé de notre politique d'évolution et d'accompagnement de carrière. En effet, elle permet de maintenir les compétences de nos collaborateurs à un niveau d'exigence élevé et de les former aux nouveaux enjeux métiers identifiés.

A date, les collaborateurs Nexialog ont suivi en moyenne 3,5 formations par personne en 2024.

Nous encourageons également le passage de certifications avec 9 certifications obtenues cette année. Les certifications obtenues sont principalement les suivantes : FRM, CFA et AMF durable.

Tout au long de l'année nous dispensons de nombreuses formations en interne qui permettent de capitaliser sur les connaissances de chacun et de diffuser ces connaissances à l'ensemble des collaborateurs.

A mi-octobre 2024, 28 formations ont été dispensées par des collaborateurs sur des thématiques métiers, outils telles que IFRS17, Prophet, CSRD... Notre ambition à terme est de pouvoir dispenser ces formations en externe à des entreprises déjà clientes ou non et ainsi de commercialiser cette offre de formation.

Pour ce faire, nous avons besoin de créer notre propre organisme de formation. En 2023, nous avons testé cette offre en dispensant 2 formations à un client. Il s'agit désormais d'initier les démarches afin d'obtenir les agréments nécessaires à la création d'un organisme de formation. 2025 sera une année charnière pour ce projet. Le recrutement d'une personne dédiée à ce sujet est envisagé.



Sous objectif 3

Développer une équipe d'experts au sein du cabinet afin de stimuler l'innovation en organisant des actions d'éminence (webinars, tables-rondes) et en publiant des notes techniques à l'intention de la place financière.

Dans le cadre de nos possibilités d'évolution de carrières nous avons mis en place plusieurs parcours possibles une fois le grade de consultant senior atteint.

A ce stade, le consultant senior a donc 3 options qui s'offrent à lui :

- * Le parcours Manager, grâce auquel il développera plus ses compétences commerciales et d'encadrement pour devenir manager d'équipe.
- * Le parcours R&D, afin de devenir un acteur majeur du programme d'innovation du cabinet.
- * Le parcours Expert, qui va lui permettre de s'appropriier totalement une offre et de participer plus activement au programme d'animation des offres du cabinet.

Le consultant expert est leader sur plusieurs chantiers Offre ou R&D en fonction de sa spécialisation et se porte garant de la veille technologique et réglementaire.

Il s'engage à transmettre son expertise développée et reconnue aux autres collaborateurs du cabinet en animant la communauté interne.

Il remonte aux managers du parcours les tendances du marché et les innovations. Il est force de proposition sur les nouvelles offres. Il doit chaque année produire un livrable en lien avec son domaine d'expertise.

Nous avons en 2024 six consultants experts dont une partie des objectifs annuels est la production d'un ou plusieurs livrables en lien avec l'offre ou l'expertise qu'ils développent.

Au-delà des consultants experts ce sont l'ensemble des collaborateurs qui sont amenés à produire des livrables de types benchmark, baromètre ou article de recherche. Ces livrables peuvent faire partie de leurs objectifs annuels ou être produits lors de leur périodes d'intercontrat. A ce jour, **21 livrables** ont été produits et diffusés en externe à nos clients.



Sous objectif 4

Accélérer l'accès à la connaissance grâce à l'organisation d'actions d'éminence (webinars, tables rondes, podcasts...).

Enfin, nous diffusons plus largement auprès de nos clients et prospects de nombreux contenus sous forme de webinars, podcasts ou encore via l'organisation de tables rondes.

7 tables rondes ont également été organisées en 2024 dont la dernière sur "L'héritage des Jeux Olympiques & Paralympiques Paris 2024".

Ainsi nous avons publié pas moins de **23** podcasts cette année autour de la Data, de la santé prévoyance, de la finance durable, de l'ALM, de l'ESG...

Les intervenants sont des consultants Nexialog ou des experts externes.





NEXIALOG
CONSULTING



Nos axes de progression

Section

5



Nos axes de progression

Notre démarche critique

A l'automne 2024, nous avons effectué le dernier comité de mission de notre année, dédié au bilan complet de nos avancements relatifs à nos objectifs de société à mission. En présence de Marianne Carpentier, qui a récemment rejoint notre comité de mission en tant que membre externe, nous avons pris note des bonnes pratiques acquises et des succès obtenus en 2024, qui sont très encourageants dans la perspective de confirmer notre qualité de Société à mission.

Nous avons également réfléchi aux axes d'amélioration que nous pouvons mettre en place en 2025 pour continuer de tendre vers l'atteinte de nos 3 grands objectifs. Nous avons également fait émerger quelques idées nouvelles et complémentaires, qui enrichiraient notre plan d'action 2025, toujours en phase avec notre raison d'être. Le résultat de ces échanges est résumé ci-après.

Nos perspectives relatives à l'objectif 1 : "Faciliter la transition de nos clients bancaires et assurantiels vers un modèle de finance plus responsable, en proposant des solutions de conseil éthiques et durables".

Notre objectif est de continuer de densifier le catalogue d'offres de la Business Unit Finance Durable, et donner notamment plus de poids à l'expertise Transformation Durable et à toutes les offres d'accompagnement de nos clients dans leurs enjeux d'évolutions stratégiques (stratégie climat et net zéro, stratégie biodiversité, décarbonation, définition de nouveaux KPIs RSE d'impact, etc.). En effet, c'est notamment via ces missions relatives à l'évolution de la stratégie de nos clients vers des modèles plus durables que nous avons un impact direct, et que nous sommes en mesure d'œuvrer plus concrètement pour une transition vers une finance plus responsable.

Nous prévoyons donc de mettre davantage en valeur cet axe d'expertise en 2025, de recruter des profils experts sur ces thématiques (consultants confirmés, seniors, experts et managers) et de prospecter activement auprès des acteurs financiers voire non financiers pour faire connaître cette offre de service.

En ce qui concerne les offres, nous allons également réfléchir à des sujets innovants et qui arrivent sur le marché, à l'instar des enjeux de finance bleue. Ces réflexions pourront nous permettre, en fonction des priorités détectées côté clients, de continuer

d'anticiper les besoins des acteurs que nous accompagnons en cohérence avec les discussions de place.

Nous souhaitons également assurer et renforcer la diffusion de nos expertises et savoir-faire sur la place financière en multipliant les actions d'influence, les rencontres directes avec nos clients et prospects, et les actions de sensibilisation sur les enjeux de durabilité au sens large. Il s'agira en 2025 de faire le bilan de la première année de lancement de l'activité Finance Durable, et d'identifier les groupes de travail ainsi que les actions d'éminence qui nous permettent d'avoir des échanges les plus fructueux avec nos clients et prospects, et qui mettent en valeur nos travaux en durabilité.

Les déjeuners continueront d'être privilégiés, tout comme les tables-rondes et webinars ouverts à tous, ainsi que les formats de podcasts, de notes techniques et de participations aux échanges proposés par les sociétés savantes (Institut de la Finance Durable, C3D, etc.).

Nous essaierons également de multiplier la mise en place de partenariats stratégiques pour donner de la visibilité et de la crédibilité à nos thématiques.

Nos perspectives relatives à l'objectif 2 : "Créer un environnement de travail propice à l'épanouissement professionnel et personnel de nos collaborateurs, en cultivant la bienveillance et la transparence."

En 2025, nous souhaitons poursuivre ce qui a été engagé durant les précédentes années, ainsi que mettre en place de nouvelles initiatives liées à cet objectif.

Nous souhaitons tout d'abord accélérer l'implantation de Nexialog dans différentes villes en régions (Lyon, Lille, Grand Ouest) afin de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de déménager en province ou de pouvoir travailler dans les bureaux de ces villes, et prévoir des règles communes de remboursement des frais professionnels associés.

Nous prévoyons également d'élargir l'ouverture du capital aux directeurs (en plus des associés actuellement concernés) afin d'assurer davantage le partage de valeur et récompenser la performance individuelle et collective.

Sur le plan social, un grand projet est prévu pour 2025 : la refonte de notre Pacte Social. Ce document a été créé en 2020 et recense notre stratégie sociale, notre politique de qualité de vie au travail, la gestion de carrière chez Nexialog et nos différents avantages sociaux. Nous souhaitons en 2025 actualiser ce document, en lien avec notre stratégie actuelle.

Pour ce faire, les collaborateurs de Nexialog seront sollicités afin d'en faire un document participatif et non uniquement top-down. Les consultants, les fonctions support, le CSE, les managers, le COMEX seront ainsi amenés à participer à différents ateliers, séminaires dédiés, enquêtes, afin de mettre à jour ce document.

Concernant la place des femmes chez Nexialog, nous souhaitons accroître l'attention portée aux femmes et notamment aux congés maternité. Des points RH avant et après le départ en congé maternité seront proposés systématiquement, et des missions en clientèle moins prenantes en termes de charge de travail et moins lointaines seront proposées aux jeunes parents.

Des sessions de sensibilisations sur le sexisme ordinaire seront également proposées aux collaborateurs via des séances de théâtre lors de séminaires ou comités. Le but est de proposer des mises en situation concrètes sur le thème du sexisme ordinaire afin de sensibiliser les collaborateurs sur ces thématiques et faire de la prévention.

Des témoignages concrets pourront également être proposés, ou encore un guide expliquant ce qui peut être dit ou non, et comment réagir face à une situation de sexisme, y compris en clientèle.

Nos perspectives relatives à l'objectif 3 : "Encourager l'innovation et la diffusion du savoir relatif à nos domaines d'expertise, pour relever collectivement les défis stratégiques, opérationnels ou technologiques de demain."

En 2025, nous souhaitons élargir nos partenariats avec des associations. Nous sommes déjà partenaire de *Nos Quartiers ont du Talent* (NQT), association grâce à laquelle nous mentorons plusieurs jeunes diplômés afin de les aider à s'insérer dans le monde du travail.

Nous projetons de nous rapprocher d'autres associations encore plus en lien avec nos domaines d'expertises comme *Banlieue climat* qui vise à fédérer, sensibiliser, inspirer les populations des quartiers populaires sur les questions environnementales et climatiques.

Il nous faudra également davantage orienter notre plan de formation en fonction de nos enjeux identifiés comme la formation de l'ensemble du cabinet aux enjeux de la finance durable, l'accompagnement continu de nos équipes managériales ou l'adaptation aux nouvelles technologies (IA).

Enfin, l'année sera décisive pour l'avancement du projet de lancement de notre organisme de formation Nexia Institute. L'identification des sujets de formations et des formateurs comme du gestionnaire de projet sera cruciale pour l'aboutissement de ce gros projet.

Nous contacter

Nos référents société à mission



Ali BEHBAHANI

Associé fondateur
abehbahani@nexialog.com



Céline TOUBON

Manager Stratégie et Finance Durable
ctoubon@nexialog.com

www.nexialog.com

Retrouvez toutes nos actualités RSE
sur notre site internet.