

I Rapport RSE 2025

If you want to go higher, go deeper

Ce rapport RSE 2025 présente les actions clés menées par Turningpoint en matière d'environnement, de responsabilité sociale, d'éthique et d'achats responsables. Il s'inscrit dans un dispositif plus large comprenant une Charte RSE, quatre politiques structurantes, un plan d'action pluriannuel et un tableau d'indicateurs qui pilotent notre démarche.

Pour chaque thématique, des preuves documentaires, procédures et éléments de suivi sont disponibles dans nos référentiels internes et mobilisables pour des évaluations telles qu'EcoVadis ou B Corp.

L'objectif est d'offrir une **vision claire et synthétique** des initiatives les plus significatives de l'année, au sein d'un cadre RSE documenté et aligné sur les standards internationaux.

ÉDITO



Édouard de La Moissonnière

Co-fondateur, Managing Partner

Le 16 janvier 2026

« Chez Turningpoint, la responsabilité et l'impact constituent le cœur même de notre raison d'être ! Nous avons créé Turningpoint pour « développer des communautés de leaders visionnaires, courageux et responsables, au service du bien commun et des générations futures. »

Pour nous, cette responsabilité se traduit à 3 niveaux :

D'abord dans notre activité. Elle constitue la trame de fond de tous nos accompagnements, qu'il s'agisse de coaching individuel, de coaching d'équipe, de programmes de développement du leadership ou de projets de transformation de la culture. Sur certains programmes, nous proposons même à nos clients d'intégrer des leaders d'ONG ou de l'Economie Sociale et Solidaire directement dans les parcours, avec leurs participants. Cela permet de décroiser deux mondes qui autrement ne se seraient sans doute jamais rencontrés. Les bénéfices sont grands, des deux côtés, et bien au-delà des programmes eux-mêmes.

Ensuite, dans notre culture interne. Nous mettons en place une gouvernance que nous voulons la plus juste possible. Nous nous efforçons de vivre des relations fondées sur l'attention portée à l'autre et sur la coopération. Nous choisissons avec soin des coaches et des équipiers qui partagent nos valeurs fondamentales. Enfin, nous exerçons un discernement éthique sur les missions qui nous sont proposées, ce qui nous a déjà conduits à en refuser certaines.

Enfin dans notre contribution sociétale. Nous soutenons financièrement des associations qui oeuvrent dans le domaine social. Et nous aidons par du coaching pro bono des leaders de l'économie sociale et solidaire. Je pense en particulier au partenariat que nous avons depuis plusieurs années avec Ashoka.

Tout cela nous a conduits à être entreprise certifiée B Corp dès 2016, faisant de Turningpoint le premier cabinet d'origine européenne à le devenir. Nous en sommes fiers et, en même temps, cela nous engage.

Bref, nous croyons profondément qu'un leadership responsable constitue un levier essentiel pour permettre aux organisations de performer tout en déployant leur raison d'être.

Et c'est cela notamment qui fait la signature Turningpoint. »

RAISON D'ÊTRE

La MISSION de TURNINGPOINT est de...
développer des communautés de leaders visionnaires,
courageux et responsables, au service du bien commun et
des générations futures.

ODD concernés



Turningpoint a réécrit son Manifeste pour s'engager davantage dans sa mission !



Nous croyons qu'un leadership responsable peut **transformer les organisations et contribuer au bien commun.**

Notre vocation est d'aider les leaders à grandir, à éclairer leurs décisions, et à inscrire leurs actions dans un impact positif, durable et humain.

Accessible via le site internet

SOMMAIRE

Bienvenue dans notre rapport RSE

5-6 • TURNINGPOINT EN BREF

Le Groupe
L'organisation

7-12 • GOUVERNANCE RSE

Comité RSE – Gouvernance et pilotage
Nos objectifs de Développement Durable, à partir des
objectifs de l'ONU
Le modèle Turningpoint
Les 4 piliers

13-16 • PARTIE PRENANTES & ÉCOSYSTÈME D'IMPACT

Un écosystème vivant qui façonne notre mission et amplifie
notre responsabilité.
Nos partenariats de recherche
Nos 4 leviers d'action avec nos clients
Nos clients

17 • INDICATEURS & TRAJECTOIRE 2026

Certifications et labels

18-19 • DIVERSITÉ & INCLUSION

Pratiques internes et avec nos clients
Focus leadership féminin

20-21 • NOTRE COMMUNAUTÉ DE COACHS

Renforcer la collaboration, l'excellence et l'engagement de
nos coachs partenaires
Innovations pédagogiques avec le TP Lab

22 • VIE D'EQUIPE & QVCT

Renforcer la cohésion, l'écoute et la qualité de vie au travail
Formation & montée en compétences

24 • ACHATS RESPONSABLES

Une démarche structurée et cohérente

25-27 • ENGAGEMENT ESS & PROGRAMMES À IMPACT

Des directeurs de l'ESS accueillis dans des programmes
Des partenariats associatifs, mécénat & dons
Communication responsable : IMPACT SOCIÉTAL

28 • Annexe : Tableau indicateurs RSE



TURNINGPOINT EN BREF

220

Executive Coaches, facilitateurs et experts présents en Europe, Asie et Amériques.

150+

Clients, leader du marché (Fortune 500, CAC 40, ...)

40

Associés, directeurs et chefs de projets permanents dans le monde.

€ 12

M€ chiffre d'affaires annuel – fondé en 2008.

1^{er}

cabinet de coaching indépendant et international, d'origine européenne.

Bureaux Paris Londres Genève Milan Hong Kong Singapour

Designers pédagogiques et équipe projet

Une équipe interne dédiée, experte en design pédagogique, pour co-construire des parcours sur mesure et des programmes de transformation, pilotés par des chefs de projets expérimentés.

Executive coaches

Certifiés, supervisés, engagés selon la déontologie du coaching (ICF, EMCC). Ils bénéficient d'une supervision et sont continuellement évalués et formés par Turningpoint, notamment à l'approche systémique, à la démarche appréciative et à la Gestalt.

Artistes, sportifs et chercheurs

Les travaux des chercheurs du Turningpoint Lab et les témoignages d'artistes, de sportifs et d'entrepreneurs enrichissent nos interventions et inspirent nos clients.

Entrepreneurs sociaux et solidaires

Grâce à nos partenariats avec des start-ups, incubateurs, acteurs engagés de la société et organisations de l'Économie Sociale et Solidaire, nous favorisons le décroisement des cultures et les inspirations croisées.



TURNINGPOINT EN BREF

Turningpoint dispose d'une gouvernance internationale structurée, collégiale et transversale, garantissant la **cohérence de la stratégie, l'alignement sur la mission et l'implication de toutes les parties prenantes**.

Turningpoint est présent en France, Suisse, Italie, Royaume-Uni et Asie, chaque filiale étant dirigée par un Managing Director ou un Associé Local. Notre volonté est **d'étendre la démarche RSE à l'échelle du Groupe**.

ASSOCIÉS GROUPE



Olivier Pelleau
Marketing



Michel Mornet
France



Edouard de La Moissonnière
Commercial



Véronique Girma
International

FONCTIONS TRANSVERSES



Linh de Lavigne
Head of Opérations



Axelle Nourrain
Head of Développement



Emmanuel Girma
Head of Finance



Signe Greve-Isdahl
Head of Communication

DIRECTION DES FILIALES



Christina Khoo,
Managing Director Asie



Eric de Courville, Elisabeth de Watteville,
Associés Suisse



Agnès Perrone,
Managing Director Italie



Lise Guillon,
Managing Director UK

GOVERNANCE RSE

Comité RSE – Gouvernance et pilotage

La démarche RSE de l'entreprise s'appuie sur une gouvernance dédiée, incarnée par une organisation : des associés en charge de définir les orientations stratégiques RSE et un comité RSE chargé de valider, piloter et suivre la mise en œuvre de ces orientations **stratégiques**.

Le comité RSE est composé de l'Associé Directeur Général France, **Michel Mornet**, et des managers responsables des pôles clés de l'entreprise : **Emmanuel Girma**, **Axelle Nourrain**, **Linh de Lavigne** et **Signe Isdhal**. Cette composition garantit une approche transversale des enjeux RSE, intégrée à l'ensemble des activités et métiers de l'organisation.

Le comité se réunit tous les quinze jours afin de piloter les sujets opérationnels, suivre l'avancement des actions engagées et assurer la cohérence de la stratégie RSE, tant en France que dans les filiales.

La responsabilité opérationnelle de la démarche RSE est portée par **Axelle Nourrain**, responsable développement, qui veille à l'intégration des enjeux sociaux, environnementaux et éthiques dans les pratiques de l'entreprise et dans les projets menés.

En complément, **Priyen Charles** intervient en tant que **réfèrent handicap**. À ce titre, il contribue à la mise en œuvre des actions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, coordonne les initiatives associées et participe aux réunions dédiées.

Cette organisation permet d'assurer un pilotage régulier, structuré et partagé de la démarche RSE, en lien avec les orientations stratégiques de l'entreprise et les attentes de ses parties prenantes.

ODD concernés



Action phare 2026

100% des contrats fournisseurs, clients et prestataires (y compris coaches) incluront une clause RSE à partir de 2026

Exemples de mise en œuvre

1. Le comité RSE veille à l'intégration progressive des enjeux RSE dans les pratiques internes et les projets de l'entreprise. Il accompagne les équipes dans la déclinaison opérationnelle des engagements RSE et assure un suivi des actions déployées
2. Le comité RSE a piloté l'enquête de satisfaction des salariés, analysé les résultats précédents, et décidé de la relancer pour améliorer les conditions de travail. Les résultats seront présentés et suivis par des actions concrètes.

GOUVERNANCE RSE

Nos objectifs de Développement Durable, à partir des objectifs de l'ONU



Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie



Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles



Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein.



Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes



Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions



Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable



Partenariats pour la réalisation des objectifs



GOVERNANCE RSE

Le modèle Turningpoint

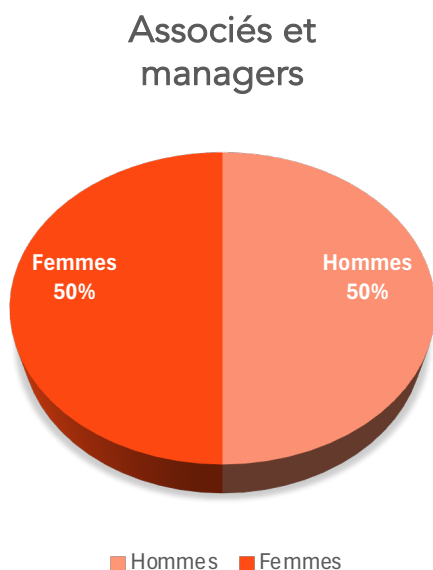
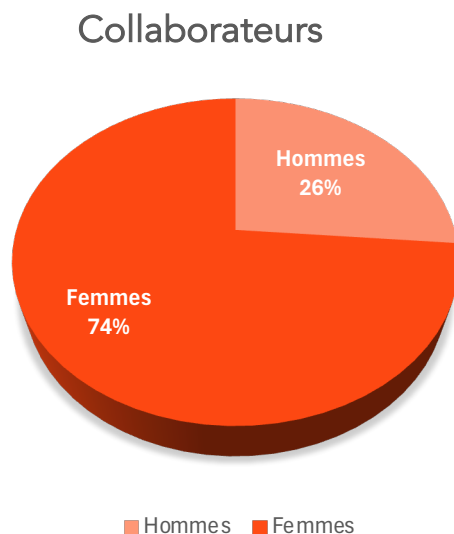
Répartition des effectifs et diversité culturelle.

L'équipe interne France compte 27 personnes, avec une communauté élargie d'environ **250 coachs locaux sur les cinq continents**.

Ces coachs sont des indépendants sous contrat de prestation de service avec Turningpoint. La diversité des origines, des cultures et des langues est un élément fort dans le fonctionnement interne, nourrissant à la fois **créativité, innovation et compréhension interculturelle**.

Répartition des équipes en France :

- Associés Groupe et équipe managériale France : 8 personnes
- Collaborateurs : 19 personnes



GOUVERNANCE RSE

Le modèle Turningpoint

AMBIANCE ET CULTURE INTERNE

Organisation du travail au niveau des équipes :

Équipe interne composée de **chefs de projets, équipes supports et stagiaires**.

Fonctionnement en **mode collaboratif**, avec des interactions régulières entre les fonctions.

Articulation quotidienne entre :

- **équipes internes**, garantes du cadre, des méthodes et du suivi des missions
- **coachs partenaires**, mobilisés selon les projets et les besoins clients

Coordination assurée par les équipes internes, avec une volonté de **fluidifier les échanges et les pratiques**.

Ambiance de travail et pratiques internes :

Environnement de travail à **taille humaine**, favorisant la proximité et les échanges informels

Attention portée au **bien-être et aux conditions de travail**, avec des pratiques qui restent perfectibles

Temps collectifs réguliers : réunions d'équipe, séminaires, moments conviviaux

Culture de la **discussion et du feedback**, notamment via des enquêtes internes et des échanges informels

Une **démarche RSE** qui contribue progressivement à structurer ces pratiques

ODD concernés



KPI

94%* des salariés apprécient l'ambiance au travail

* Suite à l'enquête de satisfaction interne de décembre 2025

Action phare 2026

Créer des interventions en équipe projet.



GOUVERNANCE RSE

Les 4 piliers

En 2025, Turningpoint a consolidé un environnement de travail fondé sur le bien-être, la sécurité, l'écoute et le dialogue.

En cohérence avec notre **Charte RSE 2025**, nous avons renforcé nos pratiques sociales et nos engagements en matière d'éthique, de santé, de conditions de travail et de protection des données. Nous avons formalisé **les 4 politiques (Environnement, Social & Droits humains, Éthique, Achats responsables)**, un **plan d'action RSE** qui structure nos initiatives, et un **tableau d'indicateurs sociaux** qui nous permet de suivre la satisfaction, l'engagement et la qualité du climat de travail.

Social & Droits humains

Nous renforçons un environnement de travail sain, équitable et épanouissant :

QVT : équilibre vie perso/vie pro, télétravail flexible, espaces conviviaux

Santé & sécurité : matériel ergonomique, prévention, protocole, protection sociale solide

Développement : formations, parcours talents®, formation RSE, leadership individuel

Dialogue social : questionnaires annuels, enquêtes, boîtes à idées anonymes, réunions régulières

Handicap : référent dédié, information et accompagnement disponibles

Turningpoint place le bien-être, la diversité et les conditions de travail responsables au cœur de sa démarche : nous veillons à offrir un environnement de travail sûr et inclusif, soutenons le développement de compétences, et garantissons l'égalité de traitement et le respect des droits humains pour l'ensemble de nos collaborateurs, coaches et partenaires.

Éthique & conformité

Notre cadre éthique sécurise les conditions de travail et favorise un climat de confiance, de transparence et de sécurité pour tout :

Code de conduite actualisé : respect, non-discrimination, comportements attendus

RGPD : registre des traitements, DPO, procédures de sécurité, audits réguliers

Formation éthique / anticorruption obligatoire : clauses éthiques dans tous les contrats

Nos engagements : maintenir la conformité RGPD, mise en place de mesures d'alerte et d'anticorruption.

ODD concernés



KPI

1 accident du travail en 2025.

94%* des salaires trouvent que le respect de la personne est une valeur vécue au quotidien

100% conformité RGPD

100% de prise en charge de la Mutuelle

4 politiques formalisées

1 document plan d'actions

1 tableau d'indicateurs

* Suite à l'enquête de satisfaction interne de décembre 2025

Action phare 2026

100 % des collaborateurs auront suivi la formation RSE

GOUVERNANCE RSE

Les 4 piliers

Environnement

Pour un cadre de travail plus sobre, plus sain, plus cohérent avec nos engagements :

Pratiques écoresponsables au bureau : tri, réduction papier, fontaines à eau, matériel durable

Mobilité : incitation aux transports en commun, prise en charge Navigo à 100%

Sobriété énergétique : extinction systématique des lampes, optimisation des ressources

Nos engagements : une clause dans nos contrats pour inciter nos clients à utiliser des prestataires locaux, le suivi de nos consommations et déplacements.

Nous faisons évoluer nos pratiques numériques pour réduire les risques et l'impact :

Sobriété numérique : limitation des e-mails lourds, usage cloud, allongement de la durée de vie IT

Sécurité & protection des données : clauses DPA, suppression sécurisée, double authentification

Achats responsables

Nos choix d'achats influencent les conditions de travail et garantissent un environnement de travail responsable et aligné avec nos valeurs :

Clause RSE systématique dans les contrats (notamment coachs prestataires)

Sélection fondée sur la conformité sociale, éthique, sécurité et qualité (URSSAF, RGPD, pratiques RSE)

Mise en place du guide achats responsables et revue annuelle des prestataires

Turningpoint applique des critères sociaux et environnementaux à ses achats et sélectionne des fournisseurs responsables.

ODD concernés



KPI

76%* des salariés trouvent l'entreprise responsable

92%** de salariés trient leurs déchets au bureau

53%** des salariés viennent à vélo ou à pied

* Suite à l'enquête de satisfaction de déc 2025.

** Suite au sondage interne de nov 2025.

Action phare 2026

100 % des contrats fournisseurs, clients et prestataires incluront une clause RSE à partir de 2026

PARTIES PRENANTES & ÉCOSYSTÈME D'IMPACT

Un écosystème vivant qui façonne notre mission et amplifie notre responsabilité

Turningpoint évolue au cœur d'un **réseau d'interactions** où chaque relation compte.

Nos collaborateurs, nos coachs, nos clients, nos participants, nos partenaires et la société civile influencent la qualité de nos interventions, notre culture et notre impact positif.

Notre impact naît de ces interactions croisées et influences réciproques.

Cette dynamique — quotidienne, structurante et sociétale — fait évoluer Turningpoint, renforce notre mission et nourrit notre engagement.

ODD concernés



Notre engagement :

créer un impact positif avec et pour nos parties prenantes !

Parties prenantes internes & influence immédiate

→ Impact quotidien, influence directe sur nos pratiques

- **Collaborateurs** : culture, qualité des prestations, expérience client, exigences quotidiennes
- **Coachs partenaires** : excellence pédagogique, posture éthique, innovation dans les accompagnements
- **Associés & Direction** : vision, gouvernance, pilotage de l'impact
- **Clients & Participants** : feedbacks, besoins, transformation, niveau d'exigence

Parties prenantes structurantes

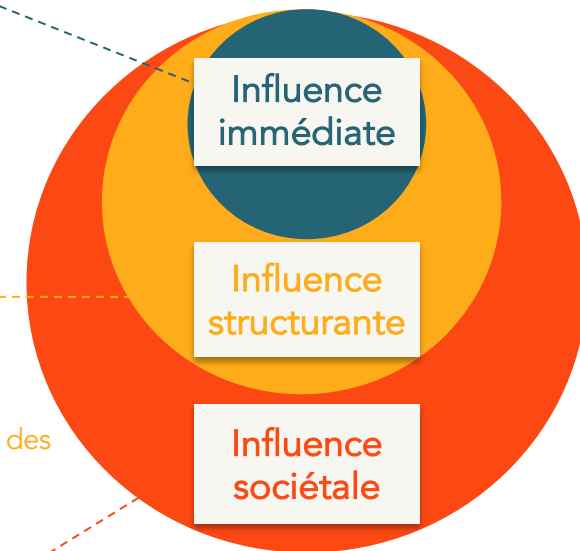
→ Influence contractuelle, co-construction, cohérence du modèle

- **Filiales & réseau international** : cohérence du modèle à l'échelle du groupe, diffusion des standards
- **Institutions académiques** (Sciences Po Paris, EM Lyon, Université de Toronto...) : rigueur, recherche, profondeur des contenus
- **Fournisseurs & prestataires responsables** : sécurité, qualité, conformité, achats responsables

Parties prenantes élargies & influence sociétale

→ Confiance, réputation, alignement avec la société

- **ONG, ESS & Société civile** : ancrage sociétal, contribution au bien commun
- **Médias & plateformes** : visibilité, diffusion du leadership responsable, construction du récit public
- **Dynamique du marché & tendances sociétales** : attentes, évolution des modes de travail, responsabilité élargie



PARTIES PRENANTES & ÉCOSYSTÈME D'IMPACT

Nos partenariats de recherche

Depuis 2012, Turningpoint a un étroit partenariat avec l'EM Lyon, et nous avons ensuite élargi nos collaborations de recherche à SciencesPo Paris et à l'Université de Toronto.



SciencesPo

Depuis la création de Turningpoint, le TP Lab (Turningpoint Lab) mène des travaux de recherche qui lui permet de rester à la pointe des approches innovantes et des outils de développement du leadership.



ODD concernés



KPI

15 ans de partenariat avec l'EM Lyon

4 ans de partenariat avec Science Po

*Suite à l'enquête de satisfaction de déc 2025.

EN SAVOIR PLUS



[Prix « Penser le travail » 2024 – Turningpoint en partenariat avec Sciences Po et Le Monde !](#)

[Cooperation – a crucial issue for today's leaders.](#)

Disponible sur le site web

PARTIES PRENANTES & ÉCOSYSTÈME D'IMPACT

Nos 4 leviers d'action avec nos clients

ODD concernés



Turningpoint intervient dans les **grandes organisations internationales**, dans les institutions publiques comme dans les startups de tous secteurs, afin de développer un **leadership plus visionnaire, plus responsable et plus collaboratif**. Pour réussir cet enjeu, nous nous adressons aux dirigeants, à leurs équipes et à tous les talents de l'organisation. Tous nos accompagnements et toutes nos offres sont conçus pour avoir un impact durable et s'adaptent en présentiel ou en distanciel.

COACHING

Déployer un leadership authentique pour accroître son impact stratégique



DISPOSITIFS DE COACHING INDIVIDUEL ET D'ÉQUIPE

LEARNING

Développer les compétences managériales et stratégiques des talents et top dirigeants



PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

TRANSFORMING

Stimuler l'intelligence collective pour nourrir la vision stratégique et transformer l'organisation



PROGRAMMES DE TRANSFORMATION DE LA CULTURE DE LEADERSHIP

INSPIRING

Se projeter dans le monde de demain en décryptant le monde d'aujourd'hui



LEARNEX ET SÉRIES DE CONFÉRENCES / WEBINAIRS INSPIRANTES

PARTIES PRENANTES & ÉCOSYSTÈME D'IMPACT

Nos clients

LUXE



FINANCE, BANQUES, ASSURANCES



SERVICE PUBLIC



AUDIT, CONSEIL, TECHNOLOGIES



INDUSTRIE, GRANDE DISTRIBUTION, AGROALIMENTAIRE



TRANSPORT, ÉNERGIE, IMMOBILIER



MÉDIA



Secteur privé : Grandes entreprises, TPE-PME, ETI, Start-up.
Secteur public : Villes, Collectivités locales, Centres hospitaliers, Ministères.

INDICATEURS ET TRAJECTOIRE 2026

Certifications et labels

Le bien commun est au cœur de notre raison d'être, comme le confirment nos certifications B Corp, Qualiopi, Ecovadis Bronze et Provigis Silver.



ODD concernés



Turningpoint met en avant des pratiques responsables et reçoit des certifications et des labels qui illustrent son engagement en matière de RSE.

- **Certification B Corp** : Turningpoint est certifié depuis **2016**, rejoignant ainsi les premiers cabinets de coaching européens à obtenir cette certification internationale. Certification obtenue au niveau Groupe en 2023 avec une note de **97,4/200** (valable jusqu'en novembre 2026), bien au-delà du seuil de 80 points requis.
- **Évaluation EcoVadis** : Depuis **2021**, le cabinet est évalué par EcoVadis au moins tous les trois ans. Médaille d'Or en 2021, Médaille de Bronze en 2023, score global de 50/100 (**Top 35%** des entreprises certifiées).
- **Certification Qualiopi** : Depuis **2022**, Turningpoint détient la certification Qualiopi en tant **qu'organisme de formation**.
- **Label Provigis Argent** : En **2023**, réception du label Provigis Argent pour les **achats responsables**.

Turningpoint met en place depuis 2025 un tableau de suivi des indicateurs, partagé et analysé en Comité RSE.

Ces reconnaissances et audits externes valident les efforts continus de Turningpoint en matière de responsabilité sociétale et environnementale, encourageant la poursuite d'une démarche d'amélioration.

DIVERSITE & INCLUSION

Pratiques internes et vis à vis de nos clients

Nos objectifs : créer un environnement où **chaque talent peut se développer**, être reconnu et accéder aux mêmes opportunités de progression. Turningpoint aborde la **diversité et l'inclusion** à la fois dans ses pratiques internes et dans la manière dont elle constitue et propose ses équipes de coachs auprès de ses clients, avec **une approche pragmatique et évolutive**.

Proposition de coachs partenaires représentant une diversité auprès des clients :

Turningpoint propose à ses clients des coachs partenaires sélectionnés pour la qualité de leur pratique, leur posture éthique et la richesse de leurs parcours. **Nous veillons à refléter une diversité de cultures, de genres, d'expériences et de sensibilités**, afin d'assurer des **accompagnements représentatifs et inclusifs**. Cette pluralité renforce la pertinence des missions, enrichit les perspectives et répond aux attentes spécifiques de nos clients en matière d'inclusion. Chaque coach s'inscrit dans une communauté professionnelle exigeante, engagée dans la supervision, la formation continue et le partage de pratiques, garantissant un haut niveau d'excellence.

Pratiques internes :

Nous poursuivons nos efforts en matière de diversité et d'inclusion, en intégrant ces thématiques dans nos recrutements, la sensibilisation des équipes et le renforcement du dialogue interne.



Recrutement et équité

Processus de recrutement fondé sur l'égalité de traitement et la non-discrimination
Attention portée aux compétences, à l'expérience et à la diversité des profils



Inclusion et handicap

Mention handicap intégrée dans les fiches de poste
Réfèrent handicap dédié, prise en compte des situations individuelles, aménagements adaptés lorsque nécessaire



Sensibilisation et culture inclusive

Atelier pour les nouveaux collaborateurs sur l'inclusion, les biais et l'attitude professionnelle respectueuse
Rappels réguliers via le code de conduite et en réunion d'équipe



Dispositifs d'écoute

Enquête de satisfaction collaborateurs, boîte à feedbacks anonymes
Echanges réguliers, culture du dialogue

ODD concernés



KPI

77%* des salariés pensent que l'ouverture d'esprit est une valeur vécue au quotidien

*Suite à l'enquête de satisfaction de déc 2025.

Action phare 2026

100 % des nouveaux arrivants auront suivi l'atelier de sensibilisation D&I du cabinet

DIVERSITE & INCLUSION

Focus leadership féminin

Dans ces programmes, **les femmes trouvent un espace rare** : un endroit où se parler, se comprendre, se retrouver entre pairs.

Elles y apprennent à faire de leur singularité une force, de leurs doutes un moteur, de leur voix un levier.

Elles repartent plus alignées, plus confiantes, plus audacieuses — **prêtes à influencer, inspirer et prendre toute leur place.**

2 programmes phares pour les femmes leaders :

Accélérer la présence et la progression des femmes dans le leadership.

- BNP Paribas – Programme RISE
- L'Oréal – Parcours Femmes dirigeantes et inspirantes

NOTRE POINT DE VUE SUR LE LEADERSHIP AU FEMININ



FEMMES LEADERS : RÉINVENTENT-ELLES LE POUVOIR ?

Par Véronique Girma, Co-fondatrice Turningpoint, Managing Partner, Senior Executive Coach

Véronique s'interroge sur la manière dont les femmes réinventent le pouvoir, à l'heure où les enjeux de gouvernance évoluent. Elle évoque notamment les bénéfices d'un leadership plus mixte, sans en faire une opposition entre genres.

Elle invite à réfléchir à un leadership ancré dans l'intention, plus que dans la fonction ou le rôle.

[Lire la suite](#)



ODD concernés



KPI

100% des participantes recommandent le programme RISE

Ama Ocansey — Head of Diversity & Inclusion, BNP Paribas CIB

« Cela fait quatre ans que je dirige ce programme, et je suis toujours impressionnée de voir comment, à la fin, ces femmes assument leur vulnérabilité, deviennent confiantes, et se sentent légitimes pour demander ce qu'elles veulent. »

Action phare 2026

> 2 programmes femmes

NOTRE COMMUNAUTÉ DE COACHS

Renforcer la collaboration, l'excellence et l'engagement de nos coachs partenaires

Une **communauté engagée** et en développement continu.
Nos coachs partenaires jouent un **rôle central dans la qualité** de nos accompagnements.
Nous **animons cette communauté** à travers des temps forts, des formations et des espaces d'échanges qui renforcent **collaboration, excellence humaine et cohérence éthique**.

Temps forts 2025 :

Séminaire annuel (« TP Days ») : un moment clé pour partager la vision, aligner les pratiques et nourrir l'intelligence collective.

Sessions de supervision & interventions : un cadre sécurisé pour progresser, analyser les pratiques et renforcer la posture du coach.

Événements communautaires : ateliers thématiques, ateliers TP Lab, rencontres « afterwork » 3 fois par an, rencontres internationales — pour cultiver le lien et l'appartenance.

Développement des compétences :

Suivi personnalisé par un référent, associé du cabinet.

Formations ciblées : leadership responsable, outils psychométriques, collaboration responsable, posture du coach.

Partage de pratiques entre pairs, co-développement et retours d'expérience.

Parcours d'approfondissement animés par le TP Lab.



Atelier découverte et expérimentation Yoga du rire

ODD concernés



KPI

Taux de participation :

82% au séminaire 2025

60% aux formations 2025

56% aux formations 2024

Action phare 2026

1 événement spécifique avec les coachs directeurs de programme pour améliorer la coopération

NOTRE COMMUNAUTÉ DE COACHS



Innovations pédagogiques avec le TP Lab

Une **recherche prospective** à travers le **Turningpoint Lab**, Laboratoire d'innovation de Turningpoint, qui se réunit en moyenne deux jours par trimestre, en petits groupes, pour travailler sur du contenu et des approches de coaching, en partenariat avec la Chaire de Transformation des Organisations et du Travail de Sciences Po Paris et l'EM Lyon. En 2025, les groupes ont travaillé sur **les thèmes du leadership génératif et de l'impact de l'IA** dans les rôles et missions du dirigeant contemporain.



Le **Turningpoint Lab** permet à la communauté des coaches Turningpoint de renouveler ses pratiques en s'appuyant sur les recherches et innovations les plus récentes en matière de leadership et de performance. Concrètement, les coaches Turningpoint élaborent ainsi de nouvelles approches de coaching et revisitent en permanence leurs méthodes.

À titre d'exemple dans le cadre de son travail sur le leadership génératif, le Turningpoint Lab a approfondi en 2023/24 le thème des **ressources des dirigeants face à la pression**. À cet effet, le Turningpoint Lab s'est appuyé sur les travaux d'un doctorant sur le thème de la vulnérabilité des dirigeants, cette recherche a été soutenue par Turningpoint sous la supervision du Professeur Gomez, conseiller académique de notre cabinet.

TP Lab 2025 : Comment nourrir un leadership adapté dans un monde influencé par l'IA ?

4 groupes de travail sur les 4 thèmes suivants :

- « **Philia** » dans le leadership
- **Esprit critique & discernement éthique**
- **Intuition & créativité**
- **IA et coaching**



ODD concernés



KPI

4 groupes de TP Lab en 2025

+ de 15 rencontres

1 journée Grand TP Lab 2025

20 coaches engagés en TP Lab

Action phare 2026

3 groupes de TP Lab

VIE D'ÉQUIPE & QVCT

Renforcer la cohésion, l'écoute et la qualité de vie au travail

Chez Turningpoint, la vie d'équipe repose sur la **confiance**, la **coopération** et le **bien-être**. En cohérence avec notre **Charte RSE** (volet Social & Droits humains), nous avons développé un environnement qui favorise l'inclusion, l'apprentissage continu et un dialogue social vivant. Notre priorité : **permettre à chacun de s'épanouir** tout en contribuant à la qualité de nos accompagnements.

Temps forts 2025 :

Séminaire interne (23 participants) — un moment clé pour renforcer les liens, clarifier les pratiques et nourrir la cohésion.

Déjeuners collaboratifs & moments conviviaux — cultiver la convivialité du quotidien.

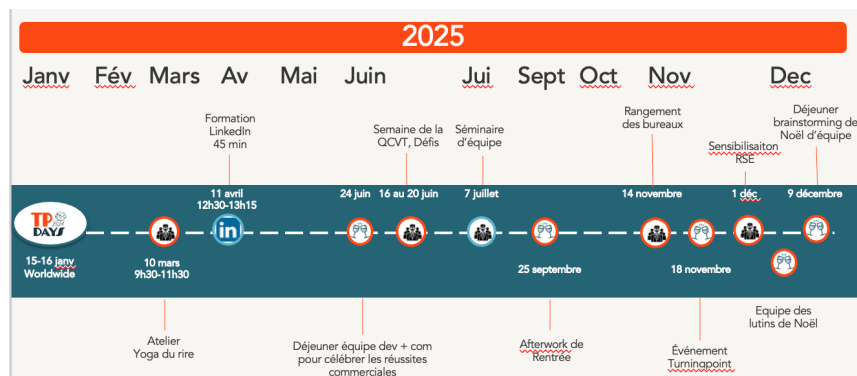
Formations internes — renforcer les compétences, la culture inclusive et le leadership individuel.

Écoute & dialogue social :

Boîte à feedbacks anonymes — un espace libre pour partager ressentis, idées et besoins.

Enquête de satisfaction collaborateurs — un outil structurant pour améliorer les conditions de travail.

Échanges réguliers — réunions d'équipe, discussions informelles, culture du feedback.



ODD concernés



KPI

84,6%* des salariés sont pleinement engagés

100%* des salariés apprécient leur travail en équipe

*Suite à l'enquête de satisfaction de déc 2025.

Action phare 2026

Installer des bureaux ergonomiques

VIE D'ÉQUIPE & QVCT

Formation & montée en compétences

Un dispositif complet et structurant : Turningpoint déploie une approche intégrée pour soutenir la montée en compétences de ses équipes, articulée autour de trois piliers complémentaires.

Notre ambition : développer les compétences, favoriser l'évolution, et garantir l'égalité des chances pour tous nos collaborateurs.

1. Un entretien annuel individuel structuré qui permet à chaque collaborateur de :

- faire le point sur ses réalisations,
- identifier ses besoins de développement,
- définir ses objectifs annuels,
- aborder charge de travail, équilibre et soutien,
- construire un plan d'apprentissage personnalisé.

2. Un Comité RH annuel pour piloter les compétences et examiner de manière collégiale :

- le plan de formation,
- les opportunités de développement,
- la répartition des rôles et des responsabilités,
- les plans de relève et la gestion des talents.

3. Un plan de développement de carrière clair et accessible avec un document référentiel interne

- les 6 paliers de poste (Apprenti → Project Director),
- les niveaux d'autonomie, de pilotage, de complexité,
- les critères de progression,
- les fourchettes de rémunération associées.

ODD concernés



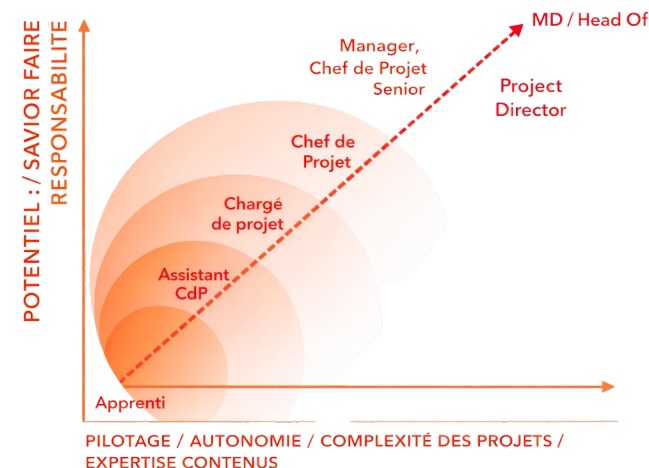
KPI

76%* des salariés pensent que leurs missions leur permettent de développer leurs compétences

*Suite à l'enquête de satisfaction de déc 2025.

Action phare 2026

Formalisation d'une grille de compétences interne



ACHATS RESPONSABLES

Une démarche structurée et cohérente

Nous avons une démarche engagée, documentée et cohérente d'achats durables que nous diffusons et faisons vivre au quotidien : une politique achats à déployer en 2026 et une liste de fournisseurs de référence sélectionnés pour leurs **engagements sociaux et environnementaux**.

Ces éléments illustrent notre volonté de **structurer nos pratiques d'achat, d'intégrer des critères RSE dans nos choix quotidiens et de favoriser des partenaires alignés avec nos valeurs**.

1. Politique Achats Responsables

- Document formalisé & signé
- Intégration dans la stratégie RSE
- Critères systématiques : impact environnemental, social, éthique, conformité

2. Référentiel Fournisseurs Responsables

- Liste validée & mise à jour annuellement
- Fournisseurs évalués selon leurs engagements RSE
- Couvre : alimentation, mobilier, fournitures, logistique, informatique

3. Preuves d'achats responsables

- Prestataires alimentaires locaux & consignment ✓
- Fontaines à eau / mobilier durable ✓
- Fournisseurs certifiés ISO 27001 ✓
- Coursiers à impact positif ✓
- Suivi consommation électricité et gaz ✓

4. Suivi RSE & Plan d'action

- Volet achats responsables intégré dans le plan global RSE
- Déclinaison annuelle des actions et preuves
- Suivi des consommations, notamment pour l'électricité, le gaz et le papier

ODD concernés



KPI

12% de consommation de papier en moins entre 2025 et 2024.

6% de consommation d'électricité en plus entre 2025 et 2024

Action phare 2026

Mise en place du suivi des contrats prestataires avec clause RSE (alimentaire, bureautique, informatique, coachs ...).

ENGAGEMENT ESS & PROGRAMMES À IMPACT

Des directeurs de l'ESS accueillis dans des programmes

En 2025, nous avons accueilli des dirigeants de l'ESS dans deux programmes stratégiques : **le CHESP (Cycle des Hautes Etudes de Service Public)** pour développer les compétences de leadership collaboratif, et un programme avec **les dirigeants d'Orange** favorisant le mentorat et le partage d'expertise.

Ces initiatives accélèrent la **professionnalisation des acteurs de l'économie sociale et solidaire** et amplifient notre **impact collectif**.

Le résultat est puissant : les regards se croisent, chacun découvre la réalité de l'autre, et tout le monde progresse – en lucidité, en exigence et en impact. C'est le sens de notre démarche : **relier des mondes qui ne se rencontrent jamais**, pour que les compétences de leadership servent aussi le bien commun.

VERBATIMS ET TÉMOIGNAGES DIRIGEANTS ESS

“

Cette formation m'a apporté des outils pour analyser des situations que je percevais sans pouvoir les expliquer, en transformant mes intuitions en une compréhension claire et verbalisée.

Elle m'a permis de mieux comprendre la manière dont mes collègues réfléchissent et agissent, afin d'interagir plus efficacement.

À la suite de cette formation, je souhaite améliorer mon écoute et intégrer les principes de la communication non-violente dans mes échanges.

”

Participant anonyme

“

I think the participation of a non-profit leader within an organization's leadership program is the perfect opportunity for cross-fertilization of best practices between two very different worlds.

”



Houda Ghazzi

Founder and CEO of Open Start-Up Tunisia, sponsored participant in Orange's strategic leadership program

ODD concernés



KPI

7 ans que nous accueillons des DG de l'ESS dans nos programmes

+ de 40 DG de l'ESS accueillis dans nos programmes

Action phare 2026

1 programme minimum qui accueille des DG ESS

Vidéo sur notre site internet : https://www.linkedin.com/posts/turningpoint-leadership_leadershipsolidaire-engagement-education-activity-7343926083257286656-BGvN/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&utm_rcm=ACoAAArcMOYBUxs1OchGnvn9nEfPw-KbOOT-iP0

ENGAGEMENT ESS & PROGRAMMES À IMPACT

Des partenariats associatifs, mécénat & dons

La **solidarité** est au cœur de notre engagement. Turningpoint développe des **partenariats associatifs** en lien avec ses valeurs et ses engagements RSE, afin de contribuer, à son échelle, à des actions d'intérêt général.

Ces partenariats visent à **soutenir des initiatives en faveur de l'inclusion, du développement des compétences et de l'impact social**, en cohérence avec l'activité du cabinet.

Ils s'inscrivent dans une **démarche progressive**, fondée sur l'engagement volontaire des équipes et la recherche d'actions concrètes et utiles.

Ashoka

Notre engagement se structure autour d'un **partenariat durable avec Ashoka** : nous concevons des **parcours de leadership** pour des Fellows afin d'**accélérer leur passage à l'échelle** et d'ancrer leurs équipes dans des pratiques managériales solides. À côté de ces cohortes, nous menons du **mécénat de compétences** (coaching *pro bono*, mentorat, interventions ciblées).



Autres
associations



Mécénat et dons

Turningpoint consacre une partie de ses ressources au **mécénat financier et de compétences**. Le cabinet soutient des associations œuvrant pour le bien commun (ex. Le Rocher Oasis des cités) et propose des coachings *pro bono* pour des **leaders de l'économie sociale et solidaire**. Ces actions renforcent son impact sociétal et son engagement pour le bien commun.



**ALLER VERS
L'AUTRE EST
URGENT.**

ODD concernés



KPI

3 promotions Ashoka d'une quinzaine de participants chacune

6 jours de formation (Ashoka)

1% du chiffre d'affaires annuel dédié aux dons

15 000€* versés à l'association Le Rocher pour soutenir des actions de proximité

3 000€* alloués au Réseau Entreprendre pour l'accompagnement des créateurs d'entreprise.

*Chiffres de l'année 2025

ENGAGEMENT ESS & PROGRAMMES À IMPACT

Communication responsable : *IMPACT SOCIÉTAL*

PODCASTS 2025 accessibles à tous sur le site web Turningpoint



ODD concernés



KPI

4 podcasts en 2025

+ de 4600 écoutes
cumulées sur 13 podcasts

+ de 15 intervenants et
experts

Nous renforçons notre visibilité et notre engagement autour de la **qualité de vie au travail** grâce à des formats variés. Voici des exemples de communication :

Post LinkedIn : mise en avant de notre démarche et du prix « Penser le travail ».



Podcast : entretien avec **Thomas Périlleux**, lauréat du prix « Penser le travail » et auteur de *Le travail à vif*, pour approfondir les enjeux RSE.



<https://podcast.ausha.co/turningpoint/podcast-12-thomas-perilleux-et-le-travail-a-vif>

ANNEXE : TABLEAU INDICATEURS RSE

TABLEAU D'INDICATEURS RSE _ TURNINGPOINT

PERIMETRE SIEGE France : 58 RUE PIERRE CHARRON - 75008 PARIS

THEME	ENJEU	KPI	2025	OBJECTIFS 2026
GOUVERNANCE	MODELE D'ORGANISATION	TAUX DE SATISFACTION GLOBALE DES COLLABORATEURS	94%	>90%
	MODELE D'ORGANISATION	TAUX D'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS	85%	>85%
SOCIAL & DROITS HUMAINS	BIEN ÊTRE	TAUX DE SATISFACTION SUR LA CHARGE DE TRAVAIL	71%	à augmenter
	BIEN ÊTRE	TAUX DE SATISFACTION SUR LE TRAVAIL EN EQUIPE	100%	maintien
	BIEN ÊTRE	% SALARIES ESTIMANT QUE LE RESPECT EST UNE VALEUR VECUE AU QUOTIDIEN	94%	maintien
	SANTE, SECURITE	% ACCIDENTS DU TRAVAIL	1%	
	SANTE, SECURITE	% ABSENTEISME	1%	
	DIVERSITE, INCLUSION	% FEMMES PRESENTES DANS LES POSTES DE GOUVERNANCE MANAGERIALE ET OPERATIONNELLE	50%	maintien
	DONS	% CHIFFRE D'AFFAIRES EN DONS	1%	maintien
	DEVELOPPEMENT PERSONNEL	DEBRIEFING OUTIL PSYCHOMETRIQUE INDIVIDUEL	>30%	100%
	FORMATIONS/ATELIERS SALARIES	ONBOARDING + 2 SEMINAIRES PAR AN (hors formations sur-mesure)	min 3	à augmenter
ENVIRONNEMENT	GESTION DES DECHETS	KPI TRI DES DECHETS	92%	maintien
	GESTION D'ENERGIE	VOLUME DE CONSOMMATION D'ELECTRICITE	8433 kWh	
	GESTION D'ENERGIE	KPI MIX ENERGIE RENOUVELABLE/BAS CARBONE	91%	maintien
	ACHATS RESPONSABLES	FACTURES FOURNISSEURS RESPONSABLES MISES A DISPOSITION D'ECOVADIS	en cours	à augmenter
ETHIQUE DES AFFAIRES	PROTECTION DES DONNEES	% D'INCIDENTS LIES A LA SECURITE DE L'INFORMATION	0%	maintien
	PROTECTION DES DONNEES	KPI CONFORMITE RGPD	100%	maintien
	LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	NOMBRE D'INCIDENTS LIES A LA CORRUPTION	0%	maintien
	ENGAGEMENT RSE	% CONTRATS COACHS AVEC CLAUSE RSE	>20%	100%

Sources : enquête collaborateurs 2025, factures énergie et autres fournisseurs, registre RGPD, documents officiels administratifs et financiers, sondages

MERCI !

If you want to go higher, go deeper

www.turningpoint-leadership.com