



INTUITION



COURAGE



EMPATHIE

FICHE BUSINESS CASE HLU #2

PARTAGER LA VALEUR POUR RÉCONCILIER SENS ET PERFORMANCE

« Le temps est venu d'un modèle d'Entreprise post-croissance, qui prendra sa part à la préservation de l'intérêt général. »



Cyrille Vu

SeaBirdSECTEUR
ASSURANCEPME
SOCIÉTÉ À MISSION250
SALARIÉSCA :
2022
32M€DOMAINE
STRATÉGIQUE :
GOUVERNANCE

Le cadre de la décision

► L'entreprise

Entreprise à mission et certifiée B-Corp, Seabird est une **société de conseil** engagée depuis plus de 15 ans auprès des **acteurs de l'assurance**, et plus récemment auprès des **acteurs bancaires**.

SeaBird s'appuie sur la complémentarité des expertises financières, actuarielles et technologiques de ses consultants pour accompagner ses clients dans leurs projets de transformation, de digitalisation et d'amélioration de la performance.

► Le contexte

Cyrille Vu est président et actionnaire majoritaire de SeaBird. Cette **concentration des pouvoirs** sur sa personne le questionne.

Dès 2019, il engage une réflexion sur la gouvernance et plus particulièrement sur la **répartition de la valeur**, sur la **prise en compte de toutes les parties prenantes** et le **partage de la prise de décision** au sein de son entreprise.

Au-delà de la transmission matérielle, son enjeu est de **transmettre une éthique et une culture**. Faire en sorte que celles-ci ne soient plus incarnées par une personne mais par un collectif.



Le questionnement de Cyrille Vu

« Comment réconcilier économie et philanthropie ?

Comment m'assurer que mon entreprise gagne de l'argent tout en œuvrant aussi véritablement pour le bien commun, et protéger ce modèle dans le temps ?

Comment éviter le cumul des pouvoirs et renforcer des prises de décisions collectives? »



La décision

En 2019, Cyrille Vu décide de donner **22% des titres du Groupe SeaBird qu'il possède** au Fonds de dotation SeaBird Impact.

Ces titres ne peuvent être ni rachetés ni transmis : ils sont donnés de manière irrévocable. Le fonds pourrait devenir progressivement majoritaire afin de garantir le non-rachat par un tiers.

Donner du pouvoir à une personne morale qui, par définition, n'appartient à personne et est liée dans son action par ses statuts, permet de garantir que les valeurs de partage, d'équité, de respect de l'homme et de la nature soient pérennes dans le temps.

Les modalités de décision



Les motivations du dirigeant

Tout **détenteur de pouvoir**, et le dirigeant d'entreprise en est un, doit jouer un rôle pour relever de manière systémique les défis environnementaux, sociaux et technologiques du monde actuel.

Dans ce contexte, la **dissociation traditionnelle business et philanthropie** n'est plus la bonne approche.

Il faut que l'entreprise soit véritablement engagée dans ses statuts et sa gouvernance, dans sa façon d'appréhender la création de valeur et dans son modèle d'affaires, afin que la recherche du bien commun soit consubstantielle de son activité économique.



Les obstacles rencontrés

La **réglementation fiscale** ne permet pas à une holding patrimoniale de donner des titres d'une société à une fondation ou à un fonds de dotation ; le don de titres a de ce fait occasionné un frottement fiscal significatif pour qu'il puisse être réalisé par Cyrille VU. En revanche, le fait de concentrer tous les pouvoirs (pouvoir exécutif, conseil de surveillance) lui a permis de prendre cette décision de manière unilatérale, ce qui n'est pas le cas quand les pouvoirs sont plus répartis.



Budget 2023 du fonds

0,5% du chiffre d'affaires de SeaBird, soit 150 000€, alloués dans 3 domaines dans les secteurs de l'assurance et des services financiers :

- la recherche de nouveaux systèmes de mesure et de comptabilité
- Le développement du recrutement inclusif pour une égalité des chances pour toutes et tous
- Le soutien de projets entrepreneuriaux à impact

Les résultats de la décision

Une nouvelle gouvernance



S'aventurer plus loin

SeaBird est allée un cran plus loin en devenant **Société à mission** début 2023 avec comme raison d'être : « Placer le développement des potentiels humains au cœur d'un modèle d'entreprise inclusive et durable. »

Un plan d'actionnariat salarié est ouvert à tous. Aujourd'hui, les trois-quarts des salariés sont actionnaires à hauteur de 16% du capital (dont 5 % à date via le FCPE). L'objectif est de doubler ce chiffre d'ici 2030 et qu'un tiers du capital soit détenu par les salariés.

Bénéfices inattendus de la décision

Des interviews avec de grands médias interpellés par cette décision peu commune.

Cyrille a eu des entretiens notamment dans Le Monde, Le Figaro, France Culture.

Il a pu ainsi contribuer à la réflexion sur la dépossession, le bien commun auprès de lecteurs peu avertis sur ces sujets.