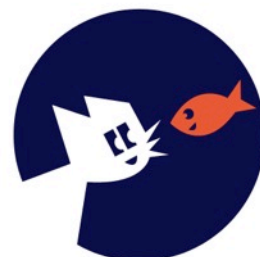


**publicsystèmehopscotch**



## **RAPPORT RSE 2013**

RSE – Responsabilité Sociétale des Entreprises :  
Contribution des entreprises aux enjeux du développement durable

« La mise en place d’une approche stratégique de la RSE devient de plus en plus importante pour la compétitivité des entreprises. Une telle démarche est profitable sur le plan de la gestion des risques, de la réduction des coûts, de l’accès au capital, des relations avec la clientèle, de la gestion des ressources humaines et de la capacité d’innovation. »

*Rapport de la Commission Européenne sur la compétitivité européenne*

## SOMMAIRE

<b>I. La RSE au PUBLIC SYSTÈME HOPSCOTCH .....</b>	<b>4</b>
<i>Interview de Benoît Désveaux .....</i>	<i>4</i>
A. Gouvernance.....	6
<i>Interview de Pierre-Franck Moley.....</i>	<i>7</i>
B. Stratégie.....	8
1. Des enjeux durables et partagés .....	8
2. Un dialogue actif avec ses parties prenantes .....	9
3. Une démarche encouragée .....	10
<b>II. NOS ENJEUX PRIORITAIRES .....</b>	<b>11</b>
Enjeu n° 1 - Donner aux collaborateurs toutes les clés pour intégrer les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux à leur activité professionnelle.....	11
Enjeu n° 2 - Promouvoir un cadre de travail qui favorise la diversité, l'insertion et le transfert de compétences et renforce la sécurité de nos collaborateurs .....	13
Enjeu n° 3 - Conseiller et accompagner nos clients dans leur communication RSE et dans la valorisation de leurs produits et services responsables.....	15
Enjeu n° 4 - Achats responsables .....	16
Enjeu n° 5 - Soutenir des projets solidaires en cohérence avec les métiers du Groupe .....	18
Enjeu n° 6 - Réduire les impacts directs du fonctionnement du groupe sur l'environnement.....	19
Enjeu n° 7 - Inventer de nouvelles techniques de communication alternatives plus responsables.....	22
<b>III. INDICATEURS RSE.....</b>	<b>23</b>
<b>IV. NOTE METHODOLOGIQUE .....</b>	<b>31</b>
A. Introduction .....	31
B. Rôles et responsabilités des interlocuteurs – Description de l'organisation générale - Contacts ...	31
C. Définition du périmètre .....	31
D. Organisation du reporting .....	32
E. Contrôles internes et externes .....	32
F. Fiches de définition des indicateurs .....	33

*Ce rapport sert également de référentiel applicable  
à la Communication sur le Progrès du Pacte Mondial des Nations Unies  
dont Public Système Hopscotch est adhérent.*

## GLOBAL COMPACT NATIONS UNIES COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2013

Levallois-Perret, le 6 mai 2014

Dès 2003, Le Public Système Hopscotch a engagé une démarche volontaire d'intégration des enjeux du développement durable au sein de ses métiers et de son organisation. En 2010, toutes ces réflexions et actions intuitives nous ont donné l'occasion de formaliser une **politique RSE** autour de sept enjeux, nés des chantiers initiés avec nos parties prenantes. Un Bilan Carbone du fonctionnement de notre siège social a également été réalisé la même année. Le déploiement de cette politique s'effectue sous la forme de plans d'actions mis en œuvre à travers des chantiers prioritaires et pilotés par des équipes dédiées. Dans une logique d'amélioration permanente, nous avons mis en place des outils de mesure et défini des indicateurs clés qui nous permettent d'évaluer notre performance.

En mai 2011, Le Public Système a été la première agence de communication en Europe continentale à obtenir la certification BS8901 par le Bureau du BSI (British Standards Institution) pour le système de management responsable des événements d'une de ses équipes. Celle-ci a permis de faire valider la manière dont nous concevons et produisons nos événements par des experts internationaux et nous a confortés dans la démarche engagée depuis près de dix ans en matière d'éco-conception des événements. Nous avons également intégré le développement durable au plus haut niveau du Groupe en créant un poste de Responsable **RSE**. Son rôle est de piloter le déploiement de notre politique **RSE** d'un point de vue global et, en particulier, de donner à nos collaborateurs toutes les clés pour intégrer le développement durable à leur activité professionnelle et à leur mission d'accompagnement des clients.

Notre volonté est d'allier la pérennité économique de nos activités à notre responsabilité environnementale, sociale et sociétale. Cette responsabilité est l'un des socles majeurs de la désirabilité de notre Groupe pour nos clients, nos collaborateurs et nos actionnaires. Mais elle est aussi au cœur du système de valeurs de **Public Système Hopscotch**, puisqu'elle est l'une de ses trois valeurs fondatrices, au même titre que l'Entreprenariat et l'Innovation. Nous sommes notamment fiers d'avoir été parmi les premiers à travailler sur la responsabilité environnementale des entreprises de communication.

La démarche existe depuis plusieurs années au sein de l'agence Le Public Système et chez Sagarmatha et est en cours de déploiement dans les autres entités du Groupe. Nous formalisons également notre politique à travers la mise en place de plans d'actions, d'indicateurs clés et d'un reporting – comme en témoigne notre rapport RSE pour l'exercice 2013, vérifié par nos Commissaires aux Comptes selon l'article 225 du Grenelle 2 de l'Environnement – qui serviront de support au dialogue avec nos parties prenantes.

C'est dans cet esprit que la présente Communication sur le Progrès témoigne de notre engagement dans une démarche d'amélioration permanente de nos performances en termes de développement durable.

Je renouvelle donc avec détermination l'engagement du Public Système Hopscotch à respecter et à mettre en œuvre les dix principes du Pacte Mondial relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.



Benoît Desveaux,  
Directeur Général Groupe Public Système Hopscotch

## **I. LA RSE AU PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH**

### **INTERVIEW DE BENOIT DESVEAUX**

*Directeur général de PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH et membre du Directoire en charge de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise*

#### **L'intégration des enjeux du développement durable est-elle une thématique nouvelle pour vous ?**

Dès 2003, nous avons engagé une démarche volontaire d'intégration des enjeux du développement durable au sein de nos métiers et de notre organisation. En 2010, toutes ces réflexions et actions intuitives nous ont donné l'occasion de formaliser une politique RSE autour de sept enjeux, nés des chantiers initiés avec nos parties prenantes. Un Bilan Carbone du fonctionnement de notre siège social a également été réalisé la même année.

Le déploiement de cette politique s'effectue sous la forme de plans d'actions mis en oeuvre à travers des chantiers prioritaires et pilotés par des équipes dédiées.

Dans une logique d'amélioration permanente, nous avons mis en place des outils de mesure et défini des indicateurs clés qui nous permettent d'évaluer notre performance.

#### **Quelles ont été les grandes avancées en termes de RSE ces trois dernières années ?**

En mai 2011, Le Public Système a été la première agence de communication en France à obtenir la certification BS8901 par le Bureau du BSI (British Standards Institution) pour le système de management responsable des événements d'une de ses équipes. Celle-ci a permis de faire valider la manière dont nous concevons et produisons nos événements par des experts internationaux et nous a confortés dans la démarche engagée depuis près de dix ans en matière d'éco-conception des événements.

Nous avons également intégré le développement durable au plus haut niveau du Groupe en créant un poste de Responsable RSE. Son rôle est de piloter le déploiement de notre politique RSE d'un point de vue global et, en particulier, de donner à nos collaborateurs toutes les clés pour intégrer le développement durable à leur activité professionnelle et à leur mission d'accompagnement des clients.

En 2012 les principales actions ont consisté à réaliser un état des lieux de l'existant sur les différents sites du Groupe, à impulser la démarche dans certaines entités du Groupe, à redéfinir la politique et les enjeux prioritaires et à établir un plan d'actions. Nous avons également réalisé notre premier reporting RSE spécifique pour l'exercice 2011, en anticipant le cadre réglementaire de l'article 225.

#### **Quel est le sens de votre démarche ?**

Notre volonté est d'allier la pérennité économique de nos activités à notre responsabilité environnementale, sociale et sociétale.

Cette responsabilité est l'un des socles majeurs de la désirabilité de notre Groupe pour nos clients, nos collaborateurs et nos actionnaires. Mais elle est aussi au coeur du système de valeurs de PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH, puisqu'elle est l'une de ses trois valeurs fondatrices, au même titre que l'Entrepreneuriat et l'Innovation.

Nous sommes notamment fiers d'avoir été parmi les premiers à travailler sur la responsabilité environnementale des entreprises de communication.

## **Concrètement, comment êtes-vous « responsables » ?**

Nous sommes convaincus que pour maintenir durablement la croissance, il faut adopter un comportement responsable et transparent.

Notre ambition est qu'un maximum de décisions, à tous les niveaux, soient prises en étudiant leurs implications environnementales, sociales et sociétales.

C'est pourquoi nous avons mis en place trois démarches de progrès complémentaires. La première consiste à intégrer les enjeux du développement durable à notre stratégie d'entreprise et à notre fonctionnement interne. La seconde est de concevoir nos projets de communication de manière responsable, en réduisant leurs impacts environnementaux et en augmentant leurs impacts positifs sur la société. La troisième est d'accompagner nos clients en les aidant à valoriser leurs engagements RSE et leurs produits et services responsables.

### **3 MISSIONS POUR UNE VISION GLOBALE**

- Intégrer la RSE dans notre stratégie et dans notre fonctionnement
- Concevoir nos projets de communication de manière responsable
- Accompagner nos clients dans leur communication RSE et la valorisation de leurs produits et services responsables

## **En quoi le développement durable est-il créateur de valeur durable pour un groupe comme le vôtre ?**

Le développement durable est directement lié à notre business. Cette notion est en effet de plus en plus importante pour nos clients, que ce soit dans le cadre des référencements ou des réponses à des appels d'offres. Notre expertise et notre engagement dans ce domaine nous ont donc permis de consolider nos relations commerciales et de gagner de nouveaux budgets.

Nous sommes par ailleurs convaincus que le développement durable est un levier d'innovation majeur, qui nous permet de réinventer nos métiers avec nos clients, nos collaborateurs et nos fournisseurs. Contrairement aux idées reçues, intégrer les enjeux du développement durable nous incite à être plus créatifs et à aller toujours plus loin dans la mise en place de nouveaux services et de nouvelles solutions.

Pour nous, le développement durable représente une véritable opportunité de croissance responsable.

## **Quels sont vos axes prioritaires d'amélioration dans ce domaine ?**

La démarche existe depuis plusieurs années au sein de l'agence Le Public Système et chez Sagarmatha. L'un de nos objectifs pour les années à venir est de continuer à la déployer dans les autres entités du Groupe, tout en consolidant les acquis et en diffusant les bonnes pratiques au plus grand nombre (interne, partenaires et fournisseurs, clients, filière communication, etc.).

## **A. GOUVERNANCE**

### **Instaurer une gouvernance responsable**

PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH est une société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance. Le Conseil de surveillance, composé de cinq personnes, valide l'état d'avancement des affaires, de la stratégie et des prévisions budgétaires, avalise la politique d'investissement et de croissance externe et s'assure des grands équilibres financiers, notamment en termes d'endettement et de trésorerie.

La taille de l'entreprise ne justifie pas la création d'un Comité d'audit indépendant. Toutefois, le Conseil de surveillance se réunit sous la forme d'un Comité d'audit en présence des membres du Directoire.

PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH adhère au référentiel de gouvernance de Middledenext, bien adapté à sa taille et validé par les autorités de contrôle.

### **Piloter le développement durable**

Un membre du Directoire, Benoît Désveaux, porte le développement durable au plus haut niveau de l'entreprise.

Fin 2011, un poste de Responsable RSE a également été créé pour assurer le déploiement de cette politique.

Une Commission RSE, composée de différents représentants des métiers du Groupe, se réunit par ailleurs à intervalles réguliers pour remonter les informations du terrain, participer aux prises de décision et identifier de nouveaux axes de progrès, jouant ainsi un rôle de relais auprès des équipes opérationnelles.

### **Faire progresser le développement durable**

Pour mesurer sa performance en matière de développement durable, PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH s'est doté d'un ensemble d'indicateurs environnementaux, sociaux et sociétaux. L'idée : aller toujours plus loin dans la mise en place d'une politique globale cohérente, le déploiement de plans d'actions et la mesure de la performance.

Au total, plus de 120 indicateurs, en lien direct avec les sept enjeux prioritaires du Groupe, ont été retenus. Ils ont été choisis de manière collégiale en collaboration avec un cabinet conseil spécialisé, Labelia Conseil Environnement. Ils s'inspirent – a minima – de l'article 225 de la loi Grenelle 2, et s'appuient sur les référentiels GRI, ISO 26000 et Global Compact pour couvrir d'autres domaines d'action. Centralisés par le service RSE de l'agence, les résultats sont fournis par chaque service concerné ainsi que par le cabinet conseil en charge du Bilan Carbone du Groupe. À ce jour, les périmètres sont variables, certains d'entre eux portant sur l'agence Le Public Système, le siège social du Groupe situé à Levallois-Perret, ou sur PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH dans sa globalité.

Afin de rendre compte de son action en matière de développement durable, PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH a décidé de publier un premier rapport de développement durable dès l'exercice 2011, soit un an en avance par rapport aux obligations réglementaires applicables.



## **INTERVIEW DE PIERRE-FRANCK MOLEY**

*Directeur général de PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH et membre du Directoire en charge des ressources humaines, du juridique et des finances.*

### **Votre Conseil de surveillance dispose-t-il des compétences et effectif suffisants pour exercer sa mission de contrôle ?**

L'effectif du Conseil de surveillance, composé de 5 personnes est court mais bien calibré pour la taille et le mode de management du Groupe. Ce conseil permet d'avoir une équipe bien informée, active et assidue. Par ailleurs, les compétences sont très variées : personnalités de la finance, de la télévision, de la publicité et de la communication, du marketing et des produits grand public y sont représentées et veillent sur les intérêts des actionnaires et la régularité de notre gestion.

### **Peut-on parler de transparence en matière de gouvernance chez PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH ?**

Sans aucun doute ! Ne serait-ce que par le statut de société cotée du Groupe et ce qui en découle : l'adhésion au référentiel de gouvernance de Middlednext, qui est appliqué et évalué chaque année. Le Conseil de surveillance est également très actif, avec 4 réunions par an en moyenne.

## B. STRATEGIE

### 1. DES ENJEUX DURABLES ET PARTAGES

La politique RSE de PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH traduit, de manière concrète, le sens des responsabilités du Groupe. Elle a été élaborée en 2010 autour de **sept enjeux prioritaires**, identifiés depuis plusieurs années avec ses parties prenantes, puis remaniée pour plus de précision en 2012.

#### **PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH, un Groupe engagé**

*Le sens des responsabilités est au cœur du système de valeurs de PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH.*

*Les fondements de cette responsabilité sont les principes de **transparence**, d'**ouverture et de dialogue**, de **gestion durable**, d'**intégrité** et de respect du **principe de légalité**.*

*A ce titre, le Groupe a initié, depuis 2003, une **démarche engagée et volontariste** sur les enjeux du développement durable dans ses métiers, afin d'allier la performance économique de notre activité à nos responsabilités en matière **environnementale** ainsi que **sociale et sociétale**.*

*Seuls, nous ne changerons pas le monde. C'est pourquoi, dès le début, nous avons souhaité associer à notre démarche nos différentes **parties prenantes**, les collaborateurs du groupe, nos fournisseurs et nos clients, et nous travaillons avec l'ensemble de la filière communication pour contribuer à **inventer ensemble une communication plus responsable**.*

*Cette politique se concrétise au travers de **sept enjeux prioritaires** sur des chantiers déjà initiés depuis plusieurs années, et qui impliquent nos parties prenantes.*

- 1. Donner à nos collaborateurs toutes les clés pour intégrer les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux à leur activité professionnelle ;*
- 2. Promouvoir un cadre de travail qui favorise la diversité, l'insertion et le transfert de compétences et renforce la sécurité de nos collaborateurs ;*
- 3. Conseiller et accompagner nos clients dans leur communication RSE et la valorisation de leurs produits et services responsables ;*
- 4. Accompagner nos fournisseurs dans leur démarche de progrès ;*
- 5. Soutenir des projets solidaires en cohérence avec les métiers du Groupe ;*
- 6. Réduire les impacts directs du fonctionnement du Groupe sur l'environnement ;*
- 7. Inventer de nouvelles techniques de communication alternatives plus responsables.*

*Dans une logique d'amélioration permanente, nous avons mis en place un plan d'actions, des outils de formalisation et de mesure de notre démarche d'éco-socio-conception et plus globalement de RSE.*

Le Groupe renouvelle par ailleurs tous les ans son engagement aux côtés d'autres entreprises françaises et internationales à respecter et promouvoir les dix principes de la **charte du Pacte Mondial des Nations Unies** et assure un reporting annuel qui lui permet d'avoir le niveau « Active ».

## 2. UN DIALOGUE ACTIF AVEC SES PARTIES PRENANTES





Différentes initiatives ont été mises en place par PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH pour dialoguer avec ses parties prenantes :

- En **interne**, un mode de communication ouvert et une structure hiérarchique souple permettent des échanges d'informations fréquents et nourris. Des réunions bimensuelles sont mises en place pour présenter les différentes initiatives menées par le Groupe et favoriser la communication horizontale entre métiers. Les nouveaux arrivants sont accueillis lors de séminaires d'intégration trimestriels afin de leur permettre de rencontrer leurs pairs ainsi que les principaux dirigeants du Groupe ; les différentes instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, Délégués du Personnel) sont régulièrement consultées ; enfin, une plateforme collaborative a été mise en place en 2011 pour que tous les collaborateurs expriment leurs envies et attentes sur la vie dans l'entreprise.
- Un travail de fond est en outre réalisé auprès des **fournisseurs et partenaires** pour les accompagner dans leur démarche de progrès en matière de développement durable. Une rencontre avec une quarantaine d'entre eux a notamment été initiée fin 2011, tous métiers confondus.  
Objectif : échanger de manière collaborative et constructive sur les enjeux du développement durable et les solutions à mettre en place pour progresser dans ce domaine.
- Les directeurs du Groupe sont également actifs dans différentes **instances professionnelles** de la filière (Croissance Plus, AACC, Anae, Syntec RP, IMS, eco-evenement. org, etc.), ce qui leur permet d'être au coeur des échanges et des initiatives transversales.
- La proximité avec le **secteur associatif** – que ce soit au travers des structures que soutient PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH ou des partenariats et de la veille mise en place par les équipes de Namaska (appartenant à la filiale Sagarmatha) – permet au Groupe d'être à l'écoute des réalités de la société au coeur de laquelle il vit et d'échanger sur les difficultés et les bonnes pratiques à partager.
- Enfin, dès que l'occasion se présente, PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH profite des opportunités qui lui sont offertes pour partager sa démarche avec ses **clients**, que ce soit sous la forme de conseil ou de formation, d'éco-socio-conception de leurs projets ou de valorisation de leurs engagements, produits et services responsables.

### 3. UNE DEMARCHE ENCOURAGEE

En 2013, la labellisation LUCIE a été renouvelée pour notre filiale Sagarmatha, avec tous les indicateurs au vert.



**Sagarmatha,**  
*filiale du Groupe Public Système Hopscotch, labellisée LUCIE depuis 2008*

Le label "Lucie" permet d'identifier les PME qui s'engagent en faveur du développement durable dans les domaines "social, économique et écologique" et qui respectent 7 engagements fondamentaux :

- favoriser l'intérêt du client ;
- préserver l'environnement ;
- valoriser le capital humain ;
- agir avec loyauté sur les marchés ;
- respecter les droits humains ;
- conjuguer l'intérêt de l'organisation avec l'intérêt général ;
- assurer la transparence du système de décision et de contrôle.

Sagarmatha est l'une des entreprises pionnières dans l'obtention de ce label dès 2008, et l'unique entreprise de communication événementielle.  
<http://www.labellucie.com>

L'une des équipes du Public Système a par ailleurs obtenu en 2011 (renouvelée en 2012 puis en 2013) la certification ISO 20121 portant sur la mise en place d'un système de management responsable des événements :

“ Les principes du Développement Durable font partie intégrante de l'esprit et de la philosophie des dirigeants du Public Système. Cette entreprise qui faisait déjà figure de précurseur est aujourd'hui parmi les pionniers du management durable des événements. Grâce à l'obtention dès 2011 de la certification BS8901 : 2009 par le BSI, créateur de la norme, Le Public Système a construit autour de cet objectif un projet d'entreprise fondé sur une bonne diffusion et compréhension des enjeux, auprès de ses collaborateurs et parties prenantes externes. ”

D<sup>r</sup> Emmanuel Damigos  
*Responsable d'audit BSI France*

## II. NOS ENJEUX PRIORITAIRES

### ENJEU N° 1 - DONNER AUX COLLABORATEURS TOUTES LES CLES POUR INTEGRER LES ENJEUX SOCIAUX, SOCIETAUX ET ENVIRONNEMENTAUX A LEUR ACTIVITE PROFESSIONNELLE

*Éco-socio conception des projets et campagnes*

**Notre ambition est de démultiplier et faire vivre nos engagements en matière de développement durable sur nos produits et services. Nous sensibilisons, formons et donnons les outils aux collaborateurs de PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH afin qu'ils intègrent les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux dans leurs projets et campagnes de communication.**

#### **Sensibiliser les salariés aux enjeux du développement durable**

En 2013 le Groupe a souhaité maintenir un niveau de conscience élevé sur les enjeux du développement durable. Dans cet esprit, le programme d'éco-gestes a continué d'être déployé avec notamment la mise en place d'une nouvelle campagne d'affichage au niveau du siège de Levallois. Elle sensibilise aux économies de papier, à l'utilisation de coursiers à vélo ou en métro, au tri des déchets, aux économies d'énergie, aux déplacements malins et à l'éco-conception des projets.

Des campagnes d'affichage et de sensibilisation ont également été déployées chez Heaven (collecte en faveur d'une association de quartier) et Hopscotch (campagne de sensibilisation au tri sélectif du papier et campagne collaborative de sensibilisation à l'extinction des lumières).

La politique RSE du Groupe, ainsi que les actions concrètes menées depuis plusieurs années, sont par ailleurs intégrées dans les sessions d'accueil des nouveaux salariés qui ont lieu une fois par trimestre.

La semaine du Développement Durable a été l'occasion de proposer au siège social différentes animations autour de la sensibilisation à ces thématiques : exposition d'un collectif de designers spécialisés dans l'upcycling, conférence sur l'entreprenariat social, dégustation de produits d'un traiteur bio, médiathèque du Développement Durable, collecte de DEEE, etc.

Ces différents rendez-vous sur la semaine ont permis de toucher une centaine de collaborateurs au siège social.

#### Objectifs 2014

- Pérenniser les actions de sensibilisation : diffusion de films, rencontres avec des associations, animations autour de la semaine du développement durable.

#### **Former les collaborateurs à l'éco-socio-conception des projets et à la communication responsable**

À l'issue des formations à l'éco-socio-conception mises en place en 2008 et 2009, qui ont bénéficié à une centaine de collaborateurs, un bilan a été effectué en 2011 pour faire le point sur les attentes et les besoins dans ce domaine.

De **nouvelles formations** ont eu lieu dans le courant de l'année 2013, sur la thématique « Événement responsable ». Ces formations, d'une durée d'une journée, avaient pour objectifs de :

- contribuer à la sensibilisation des collaborateurs aux enjeux du développement durable
- leur faire prendre conscience de la contribution des métiers de l'événementiel à ces enjeux
- leur proposer une nouvelle méthodologie de réflexion autour des projets
- partager les solutions et bonnes pratiques dans chaque famille de métier

Ces formations étaient co-animées par la Responsable RSE du Groupe et un intervenant extérieur, du Cabinet Le Geste Environnemental et Sociétal.

L'approche était volontairement ludique et positive, afin de susciter l'envie des collaborateurs d'intégrer ces enjeux et ces solutions dans leur quotidien opérationnel.

65 participants du Public Système ont été formés, issus de tous les métiers de l'agence : chefs de projet, directeurs de clientèles, directeurs associés, chargés de production, directeurs de production, et scénographes.

Chaque collaborateur recevait en fin de formation une affiche synthétisant les « solutions pour un événement responsable », à afficher à son bureau.

Chez Hopscotch, une collaboratrice (référente RSE pour cette agence du Groupe) a suivi une formation de deux jours sur le déploiement d'une stratégie RSE.

Chez Sagarmatha, un challenge éco-conception a été mis en place pour inciter tous les collaborateurs de l'agence à intégrer cet enjeu au cœur de leurs pratiques.

#### Objectifs 2014

- Délivrer un programme de formation en module court autour du calculateur de performance RSE d'un événement.
- Mettre en place des ateliers d'innovation dans la continuité des formations, pour co-construire des solutions créatives et innovantes permettant de répondre aux besoins de nos clients et aux enjeux du développement durable.

### **Offrir aux salariés les outils pour intégrer l'éco-socio-conception à leurs projets**

Une rubrique consacrée à ce sujet existe depuis plusieurs années sur **l'Intranet** accessible depuis le siège social. Elle propose aux collaborateurs des outils spécifiques comme le Bilan Carbone simplifié, le questionnaire ADERE en ligne, des conseils pour l'éco-conception des événements... Un chantier de refonte totale de cet intranet a été initié et avancé en 2013, pour un lancement en 2014.

2013 a également vu la production d'un outil propriétaire d'évaluation de performance RSE d'un événement, sous format Excel. Cet outil, en cours de finalisation début 2014, est basé sur une soixantaine de questions permettant d'identifier les bonnes pratiques et de fournir un niveau de performance post-événement.

Le système de management ISO2012 a en outre été mis en place sur l'une des équipes de l'agence Le Public Système, avec l'obtention de la certification en avril 2011, renouvelée en 2012 puis 2013.

Avec les fournisseurs, des partenariats techniques ont continué d'être mis en place. Les plus vertueux d'entre eux sont présentés sur le portail fournisseurs, accessible à tous.

Enfin, la recherche de partenariats avec des associations s'est poursuivie, dans un souci de meilleure intégration des enjeux sociétaux dans les projets.

#### Objectifs 2014

- Développer l'utilisation de l'outil d'évaluation de performance RSE des événements
- Finaliser la refonte de l'Intranet dédié pour le rendre plus lisible et plus attractif.
- Continuer à diffuser et partager les solutions responsables proposées par nos prestataires.
- Continuer à identifier des partenariats avec des associations pour proposer des solutions positives sur le plan environnemental et social.

## ENJEU N°2 - PROMOUVOIR UN CADRE DE TRAVAIL QUI FAVORISE LA DIVERSITE, L'INSERTION ET LE TRANSFERT DE COMPETENCES ET RENFORCE LA SECURITE DE NOS COLLABORATEURS

### *Performance sociale*

**Nos collaborateurs sont au cœur de la création de valeur et des enjeux de développement durable. C'est pourquoi nous nous engageons à développer les compétences, accompagner durablement les talents et assurer la sécurité de tous les collaborateurs. Autres priorités : promouvoir la diversité pour varier davantage les profils et favoriser l'insertion de personnes en situation de fragilité sur le marché de l'emploi, notamment via les prestations manuelles requises dans l'événementiel.**

### **Promouvoir la diversité et intégrer les personnes éloignées de l'emploi**

Afin de formaliser son engagement en matière de lutte contre les discriminations et en faveur de la diversité dans le domaine de l'emploi, PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH est signataire de la **Charte de la Diversité**.

En 2013, les **femmes** représentent 70% de l'effectif total, et 72% de l'effectif des cadres dirigeants. Parmi les 18 cadres dirigeants, 13 sont des femmes.

PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH a également poursuivi sa politique en faveur de **l'insertion des personnes en situation de fragilité sur le marché de l'emploi**. En 2013, il a ainsi eu recours aussi souvent que possible à des établissements et services d'aide pour le travail (ESAT) pour certaines de ses missions.

Par ailleurs, par l'intermédiaire d'associations pour la **réinsertion professionnelle**, ce sont 217 heures qui ont été proposées en 2013 à des personnes en difficulté, pour des travaux de petits déménagements et de manutention au siège social. Ce programme a concerné 22 personnes.

En 2013, le Groupe a étendu son partenariat avec l'association **Nos Quartiers ont des Talents** qui œuvre pour l'insertion dans l'emploi de jeunes diplômés issus de quartiers difficiles. Depuis 2012, toutes les entités du Groupe peuvent mobiliser leurs collaborateurs pour parrainer un jeune. Hopscotch a organisé en 2013 une réunion de présentation du dispositif à tous ses collaborateurs. Sur l'année 2013, 36 jeunes ont ainsi pu bénéficier d'un parrainage actif de la part des collaborateurs du Groupe.

### Objectifs 2014

- Renforcer le partenariat avec l'association « Nos Quartiers ont des Talents » en faveur de l'égalité des chances des jeunes diplômés issus de quartiers populaires.
- Renforcer le recrutement des jeunes en pérennisant la visibilité du Groupe dans les écoles et en portant une attention particulière à l'accueil et l'encadrement des stagiaires avec la mise en place d'une charte des stages.

### **Assurer la sécurité des collaborateurs**

La sécurité des salariés est une priorité pour le Groupe, aussi bien dans les locaux que sur les chantiers des événements et projets qu'il met en œuvre.

Toutes les informations relatives aux mesures mises en place et dépenses engagées en matière de sécurité figurent au Bilan Social.

Les plans de prévention sur nos événements sont appliqués de manière systématique.

#### Objectifs 2014

- Pérenniser la garantie de sécurité de nos collaborateurs

#### **Favoriser le développement des compétences individuelles**

Le développement des compétences est une priorité pour le groupe. Dès leur recrutement, les collaborateurs participent à une journée d'intégration et d'accueil – le « Bocal » afin de découvrir l'ensemble des métiers du groupe et la politique de leur gestion de carrière.

Organisée une fois par trimestre dans un lieu propice au partage et à l'échange, 53 nouveaux arrivants en ont bénéficié en 2013.

En 2013, 211 collaborateurs ont, par ailleurs, bénéficié du plan de formation continue du Groupe, pour un montant alloué de près de 280.000 €, ce qui représente 4523 heures de formation réparties sur 295 actions de formation.

Une grande partie de ces formations a été organisée dans un cadre collectif et à plusieurs occasions au niveau même du groupe, permettant ainsi de favoriser la transversalité: management, art oratoire et techniques de présentations clients.

#### Objectifs 2014

- Accueillir l'ensemble des collaborateurs, y compris ceux déjà présents, à une journée d'intégration.
- Faire évoluer les journées d'intégration (1 par trimestre) afin de les rendre plus interactives, accueillantes et proches des nouveaux embauchés.
- Renforcer les actions de formation Groupe en identifiant les besoins communs liés à la stratégie de développement de celui-ci et élaborer progressivement, un catalogue référençant ces actions et des partenaires de qualité
- Proposer les formations nécessaires d'adaptation dans le cadre des opportunités de carrière transversales qui se sont développées ces derniers mois.



### **ENJEU N° 3 - CONSEILLER ET ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DANS LEUR COMMUNICATION RSE ET DANS LA VALORISATION DE LEURS PRODUITS ET SERVICES RESPONSABLES**

#### *Accompagnement des clients*

**Accompagner nos clients dans leur communication RSE, que ce soit au niveau de leurs engagements corporate ou de leurs produits et services responsables, est pour nous une manière de faire progresser le sujet en le rendant visible au plus grand nombre. C'est aussi un levier de croissance supplémentaire pour le Groupe.**

#### **Conseiller et accompagner nos clients**

Nombre d'entreprises et d'organisations ont depuis des années engagé des démarches de développement durable, aussi bien au niveau stratégique en termes d'engagements RSE qu'en ce qui concerne la production et la commercialisation de produits et services responsables.

Communiquer sur ces sujets nécessite une approche et un savoir-faire spécifiques, ainsi qu'une forte capacité à faire dialoguer l'entreprise avec ses parties prenantes.

Le Groupe PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH, fort de son expertise en relations avec les publics au travers de ses différents métiers, a un rôle prépondérant à jouer pour conseiller et accompagner ses clients dans leur communication RSE et la valorisation de leurs produits et services responsables.

En 2013, la demande des clients en la matière, couplée à notre expertise pour y apporter des réponses pertinentes, a permis de mener une trentaine de projets sur des thématiques de communication RSE ou de valorisation de produits ou services responsables.

## **ENJEU N° 4 - ACHATS RESPONSABLES**

*Accompagner les fournisseurs dans leur démarche de progrès*

**Notre volonté est d'inciter nos partenaires à s'engager à nos côtés pour identifier des solutions d'éco-socio-production et partager, ensemble, les meilleures pratiques en matière de RSE.**

### **4.1. Intégrer les critères de développement durable dans le référencement des fournisseurs du Groupe**

Parce que les achats sont au coeur de l'activité de PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH, le Groupe s'est très tôt intéressé au sujet des achats responsables. La démarche s'est tout d'abord focalisée sur le métier de l'impression qui représente une part importante des achats de l'agence. À l'époque, les imprimeurs du Groupe ont ainsi été sensibilisés à obtenir le label Imprim'Vert et à mettre en oeuvre une politique d'éco-édition. Ces deux critères sont désormais incontournables pour intégrer le référencement PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH.

Le Groupe s'appuie par ailleurs sur trois critères simples et mesurables pour sélectionner ses prestataires :

- L'intégration de la notion de protection de l'environnement et/ou de responsabilité sociale et sociétale dans les moyens de production et les services.
- La preuve de l'engagement dans cette voie grâce à un label ou à une norme.
- La protection de l'environnement ou la responsabilité sociale comme socle du métier.

Des clauses d'engagement sur les enjeux environnementaux et sociaux sont également intégrées à tous les contrats cadres avec les fournisseurs référencés du Groupe.

### **4.2. Accompagner les fournisseurs vers de meilleures pratiques RSE**

L'ambition du Groupe est d'évaluer, à intervalles réguliers, le niveau de performance RSE de ses fournisseurs et de les accompagner dans une démarche d'amélioration continue.

Depuis 2011, un questionnaire « achats responsables » a été mis en place pour chacun des 7 métiers phares de l'agence : technique, décoration, moquette, traiteur, transport, signalétique et hôtesse. Ces questionnaires ont été envoyés aux principaux prestataires référencés par métier. L'analyse des réponses a permis à PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH d'identifier les meilleures pratiques dans chaque secteur. Informatifs à la base, ces questionnaires constituent de véritables outils d'échange et de partage avec les fournisseurs.

Le Top 50 des prestataires a par ailleurs été réuni fin 2011 au sein de l'agence.

Objectif : leur présenter la démarche RSE de PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH, les sensibiliser à ses enjeux de développement durable et les inciter à améliorer encore leurs performances dans ce domaine. Cinq fournisseurs sont intervenus pour parler de leur expérience et partager les best practices.

Désormais, tous les référencements de prestataires intègrent une évaluation de leurs engagements et actions en matière de RSE.

#### Objectifs 2014

- Pérenniser les questionnaires « achats responsables » afin de les diffuser à plus grande échelle.
- Formaliser la vision et les objectifs au travers d'une politique d'achats responsables et d'un plan d'actions.

- Former les acheteurs opérationnels à prendre en compte les critères de développement durable dans leurs appels d'offres.
- Continuer d'être en veille sur les nouveautés – produits et services responsables – des prestataires du Groupe.
- Accompagner les fournisseurs vers l'innovation durable.

## **ENJEU N° 5 - SOUTENIR DES PROJETS SOLIDAIRES EN COHERENCE AVEC LES METIERS DU GROUPE**

### *Actions de solidarité*

**Mettre nos compétences métiers et nos expertises au service de projets solidaires nous permet non seulement de prendre part à l'aventure en nous investissant de façon utile, mais également de fédérer nos collaborateurs autour d'une cause, tout en développant leur fierté d'appartenance.**

#### **5.1. Soutenir les causes solidaires**

Depuis sa création, PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH soutient différentes structures oeuvrant dans le domaine social ou de la protection de l'environnement : Ashoka, Apprentis d'Auteuil, Bourse des Talents, Nos quartiers ont des Talents, Tourism for Development, CO2 Solidaire, WWF, Solidays, etc.

En 2013, près de 30.000€ ont été affectés aux causes solidaires, sous la forme de financements directs ou de mécénat de compétences, auprès de 15 structures différentes.

Les engagements pérennes du Groupe ont été renouvelés : Compensation Carbone auprès du GERES et partenariat Nos Quartiers ont des Talents. Parmi les structures soutenues en 2013 figurent Ashoka (site internet « Centre Ashoka »), Apprentis d'Auteuil, Solidarité Sida (accompagnement sur Solidays), Ici commence l'Océan, ou encore Enfants du Mékong (non exhaustif).

Des collectes ont également été organisées chez Human to Human, Hopscotch et Heaven en faveur de deux structures : Petite Maman (collecte de vêtements pour enfants) et Recyclivre (collecte de livres).

Par ailleurs, 70 collaborateurs ont marché ou couru à l'occasion de la course Odysee, au profit de la lutte contre le cancer du sein.

#### **5.2. Renforcer le mécénat de compétences**

En 2013, PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH a soutenu diverses initiatives en matière de solidarité sous forme de mécénat de compétences, auprès notamment de Solidarité Sida et d'Ashoka.

En complément de ces soutiens, le projet phare de 2013 a été porté par la Team Solidarité du Groupe, composée de représentants des principales entités du Groupe, qui a souhaité s'adjoindre les services de Pro Bono Lab pour accompagner un projet pilote de mécénat de compétences. Ainsi, en décembre 2013, 14 collaborateurs du Groupe se sont mobilisés dans le cadre d'une **Journée Marathon Pro Bono** ont accompagné deux associations, Orange Rouge et Parrains Par Mille, oeuvrant toutes deux dans le champ du lien social, sur des problématiques de communication.

Au global, ce sont 4 projets qui ont été soutenus en mécénat de compétences, au travers de la mobilisation d'environ 20 collaborateurs, pour une valorisation d'un peu plus de 55.000€.

#### Objectifs 2014

- Continuer à apporter un soutien aux différentes causes tout en coordonnant et formalisant les actions pour les rendre plus cohérentes et plus lisibles.
- Elargir l'opération Journée Marathon Pro Bono pour mobiliser un plus grand nombre de collaborateurs.

## **ENJEU N° 6 - REDUIRE LES IMPACTS DIRECTS DU FONCTIONNEMENT DU GROUPE SUR L'ENVIRONNEMENT**

### *Empreinte écologique directe*

**C'est sur notre fonctionnement que nous avons orienté nos premiers efforts il y a plusieurs années déjà. Consommer moins d'énergie, de matières premières – notamment de papier –, limiter les émissions de gaz à effet de serre, générer moins de déchets et mieux trier font partie des priorités que nous nous sommes assignées.**

#### **6.1. Consommer moins d'énergie**

Les consommations d'énergie constituent le troisième poste en matière d'émissions de gaz à effet de serre de l'agence Le Public Système.

La réalisation d'un Bilan Carbone du siège social en 2010 a permis de formaliser des pistes d'amélioration dans ce domaine et de mettre en oeuvre diverses actions pour progresser :

- remplacement des ampoules en cours par de la basse tension ;
- pose de compteurs électriques par étage et par zone afin de mieux identifier les postes de consommations ;
- installation de climatiseurs réversibles pour remplacer les chauffages électriques et climatiseurs d'appoint, très énergivores ;
- mise en place d'un système de régulation du chauffage au gaz.

Depuis 2011, des initiatives pour réduire les consommations d'énergie ont été mises en place sur les différents sites du Groupe :

- Le Public Système : pose de stores sur les fenêtres les plus exposées au soleil + changement des joints de fenêtres pour une meilleure isolation
- Heaven : réfection des joints de fenêtres/baies vitrées du 1er étage
- Hopscotch : ampoules basse consommation dans les parties communes et dans les bureaux + fenêtres récentes + double vitrage depuis l'entrée dans les locaux

Par ailleurs, le fournisseur d'énergie chez Heaven est Enercoop, qui s'approvisionne directement et à 100% auprès de producteurs d'énergie renouvelable.

Chez Hopscotch, une initiative a été menée en 2013 autour de l'obligation d'extinction des lumières la nuit (loi du 1<sup>er</sup> juillet) : les collaborateurs se sont mobilisés pour réaliser eux-mêmes des affiches incitant à éteindre leurs bureaux à la fin de la journée.

La consolidation des consommations de gaz et d'électricité pour le siège social de Levallois + Hopscotch + Heaven pour l'exercice 2013 donne les résultats suivants :

- Consommation électrique : 871.394 kWh
- Consommation de gaz : 542.789 kWh

#### Objectifs 2014

- Pérenniser les efforts en matière de réduction des consommations énergétiques

#### **6.2. Moins et mieux utiliser le papier**

Le papier constitue la principale consommation de matière première du Groupe et concentre 75 % des émissions de gaz à effet de serre du poste des intrants (donnée 2010).

La politique d'achat du Groupe PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH a assuré, en 2013, un approvisionnement à 100 % de papiers issus de forêts gérées durablement (certificats FSC et PEFC), voire même recyclé.

De nombreuses initiatives pour réduire les quantités d'impressions ont été mises en place depuis plusieurs années : suppression des imprimantes individuelles (hormis dans certains services), paramétrage recto-verso par défaut partout où cela est possible, nouveaux copieurs, etc.

En 2013, de nouveaux copieurs avec système de badge individuel ont été installés au siège de Levallois, avec pour objectif de limiter considérablement le nombre d'impressions orphelines.

En 2013, la consommation globale de papier du Groupe (hors System TV et Human to Human) s'est élevée à 4.964 ramettes de papier, ramenant la moyenne à un peu moins de 12 ramettes par personne.

#### Objectifs 2014

- Continuer à réduire le nombre de feuilles consommées par personne.

### **6.3. Diminuer les émissions de gaz à effet de serre (GES)**

Un Bilan Carbone a été effectué en 2010 au siège social pour identifier les principales sources d'émissions. Il a permis à PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH de prioriser ses actions dans ce domaine.

L'étude a été renouvelée en 2011 avec la réalisation d'un Bilan GES concentré sur les scopes 1 et 2 (conformément à l'article 75 de la loi ENE). Les résultats montrent une légère diminution (0,5 %) de ces émissions malgré l'augmentation des effectifs, soit une diminution de 6,5 % des émissions de gaz à effet de serre par personne.

Pour l'exercice 2013, le calcul des émissions de GES scopes 1 et 2 a été effectué sur la base des consommations énergétiques gaz et électricité et des facteurs d'émissions issus de la Base Carbone de l'ADEME. Les émissions de l'année équivalent à 185,7 T eq. CO2.

Parmi les actions déployées au siège social pour limiter les émissions de GES :

- la mise en place d'un plan de covoiturage, en partenariat avec la Ville de Levallois ;
- le choix d'un prestataire coursier utilisant vélos, véhicules électriques et métros ;
- l'incitation à utiliser les transports en commun pour les réunions dans Paris et à prendre le train plutôt que l'avion pour les déplacements en Province.

Chez Hopscotch : limitation recommandé de l'usage des taxis

#### Objectifs 2014

- Pérenniser la vigilance sur les émissions de gaz à effet de serre

#### ***Le Public Système, engagé pour la solidarité climatique***

*Le Public Système a opté pour une compensation volontaire et solidaire auprès de l'organisme CO2 Solidaire de ses émissions de gaz à effet de serre afin de compenser une partie des émissions qu'il n'a pas pu diminuer. L'agence s'engage ainsi dans une action de Solidarité climatique et incite ses clients à le faire également.*

*Depuis 2011, Le Public Système compense annuellement l'équivalent de 226 tonnes de CO2, correspondant aux déplacements professionnels et aux déplacements domicile-travail sur le périmètre du siège social, pour un montant de 5 424 €. En 2013, le paiement de la contribution portait sur l'exercice 2011.*

## **6.4. Réduire les quantités de déchets**

D'importants efforts sont effectués depuis plusieurs années pour réduire les quantités de déchets, aussi bien au niveau des bureaux que des opérations événementielles, au travers des diminutions des consommations de matières premières et de l'attention portée à la fin de vie (recyclage, réutilisation, revente, revalorisation).

Parmi les différentes initiatives mises en place en ce sens :

- réduction des consommables : l'objectif fixé est de moins consommer afin de moins jeter ;
- installation de poubelles de tri dans tous les espaces bureaux et espaces communs ;
- installation d'un distributeur de boissons chaudes avec des verres qui remplacent les gobelets jetables ;
- sensibilisation des nouveaux arrivants ;
- affichage gestes éco-citoyens.

Les autres déchets non triés étant gérés par les services municipaux de Paris et Levallois, aucune donnée chiffrée précise n'est disponible pour les quantifier, alors qu'il s'agit pour l'instant encore de la plus grande part des déchets générés par le fonctionnement des sites.

## **6.5. Optimiser le tri et la revalorisation des déchets restants**

Depuis 2005, l'agence a mis en place des collectes sélectives de déchets en collaboration avec trois partenaires : Elise, Conibi et APR2. Ces derniers collectent tous les déchets revalorisables du siège social.

Les déchets triés sont les suivants :

- papiers et cartons ;
- piles ;
- DEEE ;
- canettes ;
- bouteilles et bouchons en plastique ;
- tonner et cartouches d'imprimantes ;
- néons et ampoules ;
- gros matériels et mobiliers ;
- solvants ;
- boîtiers CD

En 2013, des poubelles de tri des gobelets usagés ont été mises en place, permettant ainsi de mieux orienter ce gisement de déchets non négligeable.

Résultat : l'impact des émissions de CO2 lié au traitement des déchets a diminué de près de 80 % en 5 ans depuis 2005. Une baisse principalement due à la mise en place de différentes filières de recyclage qui permettent d'éviter la production de nouvelles matières premières (source Bilan Carbone 2010).

### Objectifs 2014

- Poursuivre la réduction de la quantité de déchets et augmenter la part des déchets triés et revalorisés.

## **ENJEU N° 7 - INVENTER DE NOUVELLES TECHNIQUES DE COMMUNICATION ALTERNATIVES PLUS RESPONSABLES**

*Rôle dans la filière communication*

**Toute opération de communication représente une vitrine formidable contribuant à changer les comportements au sein du secteur de la communication. Clients, prospects, associations professionnelles, agences de communication, etc., tous peuvent, en étant exposés à une opération de communication responsable, avoir l'envie de dupliquer ce nouveau modèle et réinventer leur métier.**

### **Impulser et rassembler**

Convaincu qu'il faut réunir les forces vives du secteur pour faire bouger les lignes en matière de développement durable, PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH s'est très tôt impliqué au sein de ses filières et syndicats professionnels sur la thématique RSE.

Dans cet esprit, Benoît Désveaux a fondé, animé et participé à divers collectifs : Éco-événement de l'ANAE, Commission développement durable de l'AACC, Observatoire de la communication et du marketing responsables, Adwiser, Commission développement durable de Croissance Plus, etc. Les travaux menés au sein de ces organismes ont notamment permis de créer des outils comme ADERE (Auto Diagnostic Environnemental pour les Responsables d'Événements) ou RSE-événement.

Depuis 2011, Benoît Désveaux préside également la commission miroir représentant la France au Comité ISO/PC 250, en charge de la création d'une norme "Organisation d'événements et développement durable" à partir du BS8901. Intitulée ISO 20121, elle est l'unique norme internationale concernant les systèmes de management responsable des événements.

### **Innover**

Au terme de cette première phase de mise en place d'outils pour aider la filière à s'engager durablement dans une même voie de progrès, l'ambition de PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH est de créer les conditions d'une innovation durable. Son objectif est d'être le catalyseur d'initiatives de co-construction de nouvelles techniques de communication responsable entre les différents acteurs de la filière.

#### **Objectifs 2014**

- Continuer d'être actif au sein des collectifs du métier pour que le développement durable devienne un véritable levier d'innovation.
- Créer les conditions et la structure d'un chantier de co-construction pour l'innovation en matière de communication responsable



**III. INDICATEURS RSE**

PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH

INDICATEURS POUR REPORTING RSE - 2013

Variation du périmètre concerné n vs n-1 :	périmètre équivalent sauf précisions colonne périmètre
--	---

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Résultat 2013	Résultat 2012	Précisions sur l'indicateur	R.225	Ref Global Compact	Périmètre
	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	En matière d'emploi et de développement régional	Création et maintien d'emplois	120 embauches sur 2013	168 embauches sur 2012	CDI + CDD	Sociétal - a	n/a	Groupe
	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	En matière d'emploi et de développement régional	Part des achats et embauches effectués au niveau local / régional	Attention forte portée à effectuer un maximum d'approvisionnements et d'embauches au plus proche des territoires d'intervention (événements, voyages en régions ou à l'international) dans un souci de performance environnementale, sociale et économique	En cours de collecte (2013)		Sociétal - a	n/a	Groupe
	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	Sur les populations riveraines et locales	Impact positif généré par les activités sur les populations riveraines et locales	Attention forte portée à la valorisation des territoires d'accueil de nos projets (événements et voyages, en régions ou à l'international) : priorité à l'emploi local dans le respect des exigences qualité/coût, valorisation des cultures et savoir-faire régionaux ou nationaux, souci de la rencontre inter-culturelle le cas échéant, actions de solidarité avec les populations locales, etc.	n/d		Sociétal - a	n/a	Groupe
	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines	Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	Au cas par cas selon la nature du produit ou service délivré	Au cas par cas selon le projet / client + échanges réguliers avec des associations de défense de l'environnement et d'insertion dans le cadre du dialogue parties prenantes de l'agence (participation à des Forums, RV avec des associations, missions confiées à des entreprises d'insertion) + échanges réguliers avec les établissements d'enseignement : interventions dans les cours de communication, Journées Agences Ouvertes dédiées aux Jeunes Diplômés, etc.)	Au cas par cas selon le projet / client + échanges réguliers avec des associations de défense de l'environnement et d'insertion dans le cadre du dialogue parties prenantes de l'agence (participation à des Forums, RV avec des associations, missions confiées à des entreprises d'insertion) + échanges réguliers avec les établissements d'enseignement : interventions dans les cours de communication, Journées Agences Ouvertes dédiées aux Jeunes Diplômés, etc.)	2013 : pas de changement significatif par rapport à 2012	Sociétal - b	n/a	Groupe
	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines	Actions de partenariat ou de mécénat	Cf indicateurs ci-dessous / Actions de solidarité	Cf indicateurs ci-dessous / Actions de solidarité	Cf indicateurs ci-dessous / Actions de solidarité		Sociétal - b	n/a	Groupe
	Loyauté des pratiques	Actions engagées pour prévenir la corruption	Actions engagées pour prévenir la corruption	- Collégialité des décisions, fonctionnement en mode projet - Doubles signatures sur les commandes et achats - Système d'achats exigeant la mise en concurrence de prestataires - Système d'achats permettant des appels d'offres identiques et synchronisés - Contrôle des comptes par les Commissaires aux Comptes - Code de conduite en cours d'élaboration (projet 2014)	- Collégialité des décisions, fonctionnement en mode projet - Doubles signatures sur les commandes et achats - Système d'achats exigeant la mise en concurrence de prestataires - Système d'achats permettant des appels d'offres identiques et synchronisés - Contrôle des comptes par les Commissaires aux Comptes - Code de conduite en cours d'élaboration (2013)	2013 : pas de changement significatif par rapport à 2012	Sociétal - d	10	Groupe
	Loyauté des pratiques	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Respect de la législation en matière de sécurité sur les sites d'événements	Respect de la législation en matière de sécurité sur les sites d'événements	2013 : pas de changement significatif par rapport à 2012	Sociétal - d	n/a	Groupe
	Droits de l'homme	Actions engagées en faveur des droits de l'homme	Actions engagées en faveur des droits de l'homme	- Adhésion au Global Compact - Inclusion de clauses spécifiques dans les contrats cadres des fournisseurs référencés	- Adhésion au Global Compact - Inclusion de clauses spécifiques dans les contrats cadres des fournisseurs référencés	2013 : pas de changement significatif par rapport à 2012	Sociétal - d	1 & 2	Le Public Système, Hopscotch
1	Eco-socio-conception des projets & communication responsable		Nb de réunions "Bocal" intégrant l'aspect développement durable	53 participants sur 3 réunions	4 réunions Bocal		Env - a	8	Groupe
			Nb d'actions de sensibilisation menées	Sensibilisation dans le cadre de la semaine du Développement Durable : 1 action par jour, environ une centaine de collaborateurs touchés (siège) + Renouvellement campagne affichage siège  + Opération "éteins tes lumières" (Hopscotch) + Mécénat de compétences et Team Solidarité : une trentaine de collaborateurs sensibilisés aux sujets liés à la solidarité (Groupe)	Sensibilisation dans le cadre de la semaine du Développement Durable : 1 action par jour, environ une centaine de collaborateurs touchés (Anatole) + "Pitch my prods responsables" : rencontres avec des prestataires vertueux en matière d'éco-socio-conception : environ 80 collaborateurs participants (Anatole) + Mécénat de compétences et Team Solidarité : une cinquantaine de collaborateurs sensibilisés aux sujets liés à la solidarité (Groupe)		Env - a	8	Groupe
			Nb de formations développement durable	Le Public Système : 6 journées de formation "management d'un événement responsable" - 65 participants au total Hopscotch : 14 heures - « Déployer une stratégie RSE », 1 participant	0 (projet 2013)		Env - a	8	Groupe
		Partage des solutions fournisseurs	% de fournisseurs référencés ayant une démarche RSE vérifiée	Environ 30% de fournisseurs référencés avec une démarche RSE vérifiée	Environ 30% de fournisseurs référencés avec une démarche RSE vérifiée		Env - a	8	Siège social
			Nb de Pitch my prods responsables	0 en 2013	2 sessions / 9 fournisseurs représentés / 80 participants		Env - a	8	Siège social
			Nombre d'évènements éco-conçus (outil ADERE ou methodo interne)	17	13	PCO : 0 Ressources : 0 Le Public Système : LVMH + CASA Journées Solidaires + 40 ans WWF Sagarmatha : 10 Namaska : 4	Env - a, b, c, d, e	8	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Résultat 2013	Résultat 2012	Précisions sur l'indicateur	R.225	Ref Global Compact	Périmètre
		Eco-conception des projets	Nombre d'événements couverts par le système de management ISO20121	n/d à date	6 essais presse internationale Renault	PCO : 0 Ressources : 0 Le Public Système :5 Sagarmatha : 4 Namaska : 0	Env - a, b, c, d, e	8	Siège social
			Nombre d'évènements compensés Bilan carbone	9	8		Env - a, b, c, d, e	8	Groupe
2	Emploi	Effectif	Effectif total au 31/12	461 salariés	505 permanents vs 445 en 2011	L'effectif total comprend les CDI et les CDD à temps partiel ou temps complet présents au 31 décembre (hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage, stagiaires et CDDU). L'effectif moyen mensuel correspond à la somme des effectifs totaux mensuels divisée par 12 ; on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré. L'effectif moyen mensuel correspond à la somme des effectifs totaux mensuels divisée par 12 ; pour les sociétés intégrées en cours d'année, la somme des effectifs totaux mensuels est divisée par le nombre de mois depuis la date d'intégration. On entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré. L'effectif total comprend les CDI et les CDD à temps partiel ou temps complet présents au 31 décembre (hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage, stagiaires et CDDU).	Social - a	n/a	Groupe
2	Emploi	Effectif	Effectif mensuel moyen	558,9 salariés	505,17 personnes		Social - a	n/a	Groupe
2	Emploi	Effectif	Effectif moyen des salariés intermittents	86,4 salariés intermittents	n/d		Social - a	n/a	Le Public Système + Systeme TV
2	Emploi	Effectif	Répartition des salariés <b>par sexe</b> - base effectif total au 31/12	Femmes : 70% - Hommes : 30%	Femmes : 352 (69,7%) - Hommes : 153 (30,3%)		Social - a	n/a	Groupe
2	Emploi	Effectif	Répartition des salariés <b>par âge</b> - base effectif total au 31/12	Moins de 25 ans : 5% Entre 25 et 35 ans : 57% Entre 35 et 45 ans : 26% Entre 45 et 50 ans : 5% Plus de 50 ans : 7%	Moins de 25 ans : 5% Entre 25 et 35 ans : 61% Entre 35 et 45 ans : 22% Entre 45 et 50 ans : 6% Plus de 50 ans : 6%		Social - a	5	Siège social
2	Emploi	Effectif	Répartition des salariés <b>par zone géographique</b>	Plus de 98% des effectifs du Groupe travaillent en France et sont titulaires d'un contrat de travail français	n/d 2012	Estimation	Social - a	n/a	Groupe
2	Emploi	Embauches et licenciements	Embauches	120 embauches (dont 55 en CDI)	168 embauches (dont 83 en CDI)	Le taux de turn-over basé sur les départs en CDI (nombre de départs en CDI/effectif moyen mensuel hors intermittents) comparaison chiffre n et n-1 des salariés en CDI présents au 31 décembre par rapport à l'effectif total sur ces 2 années	Social - a	n/a	Groupe
2	Emploi	Embauches et licenciements	Licenciements	13 licenciements	5 licenciements		Social - a	n/a	Groupe
2	Emploi	Embauches et licenciements	Taux de turnover	17,40%	16,03%		NON	n/a	Groupe
2	Emploi	Embauches et licenciements	Evolution n vs n-1 de l'effectif total	-9,07%	11,88%		NON	n/a	Groupe
2	Emploi	Rémunérations et leur évolution	Masse salariale (charges sociales comprises)	34.7 M€ (charges sociales comprises)	36.4 M€ (charges sociales comprises)		Social - a	n/a	Groupe
2	Emploi	Rémunérations et leur évolution	Evolution masse salariale vs n-1 (charges sociales comprises)	-1,7 M€	+2,5 M€ (+7%) (charges comprises)	Source comptes consolidés	Social - a	n/a	Groupe
2	Emploi	Rémunérations et leur évolution	Participation reversée aux salariés	165 K€	443 K€	Source comptes consolidés	Social - a	n/a	Groupe
2	Organisation du travail	Organisation du temps de travail	Accord d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)	Accord d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) concernant l'ensemble des salariés de l'UES, sauf cadres dirigeants	Accord d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) concernant l'ensemble des salariés de l'UES, sauf cadres dirigeants	Toutes journées d'absence confondues  (Somme des jours de congés maternité + congés parental) / total journées d'absence  Jours d'absence pour maladie / total journées d'absence	-	n/a	UES
2	Organisation du travail	Organisation du temps de travail	Nombre de contrats à temps partiel	25 contrats à temps partiel	28 contrats à temps partiel (dont 26 femmes et 2 hommes)		-	n/a	Groupe
2	Organisation du travail	Absentéisme	Nombre total de jours d'absence	5676,7	6133,61		Social - b	n/a	Groupe exc. Human to Human
2	Organisation du travail	Absentéisme	% de jours d'absence pour congé maternité/paternité	44,07%	24,18%		-	n/a	Groupe
2	Organisation du travail	Absentéisme	% de jours d'absence pour maladie	44,47%	45,73%		-	n/a	Groupe
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Procédures d'information et de consultation du personnel	Affichages (notamment obligatoires), mails internes, réunions régulières, séminaires annuels, site intranet, réunions d'accueil des nouveaux arrivants, réunions des instances représentatives du personnel, etc.	Affichages (notamment obligatoires), mails internes, réunions régulières, séminaires annuels, site intranet, réunions d'accueil des nouveaux arrivants, réunions des instances représentatives du personnel, etc.	Variation de périmètre : 2012 = uniquement siège social	Social - c	3	Groupe
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Procédures informelles de consultation du personnel	Affichages (notamment obligatoires), mails internes, réunions régulières, séminaires annuels, site intranet, réunions d'accueil des nouveaux arrivants, réunions des instances représentatives du personnel, etc.	Affichages (notamment obligatoires), mails internes, réunions régulières, séminaires annuels, site intranet, réunions d'accueil des nouveaux arrivants, réunions des instances représentatives du personnel, etc.		-	3	Groupe
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Procédures de négociations avec le personnel	Instances représentatives du personnel	Instances représentatives du personnel		Social - c	3	UES
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Nombre de réunions des représentants du personnel avec la direction	Siège social : 4 réunions CHSCT + 5 réunions CE/DP + 1 réunion extraordinaire au sujet de la formation Hopscotch : 2 réunions CHSCT + 10 réunions CE ordinaires et 10 réunions DP ordinaires (dans le cadre de la DUP) Heaven : 1 réunion par mois	5 réunions CE/DP + 2 réunions CHSCT		-	3	Siège social + Hopscotch + Heaven
2	Relations sociales	Bilan des accords collectifs	Différents accords signés	ARTT, PEE, accord seniors	ARTT signé sur UES		Social - c	3	UES
2	Relations sociales	Activités sociales	Budget CE social	35 279 €	En attente Bilan Social		NON	n/a	UES
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Nombre de réunions du CHSCT	Siège social : 4 réunions CHSCT Hopscotch : 2 réunions CHSCT	2 en 2012 / Siège social		-	3	Siège social + Hopscotch
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Effectif formé à la sécurité dans l'année	Siège social : 4 personnes Heaven : 13 personnes Hopscotch : 9 personnes	23 personnes (incendie et évacuation) / Siège social		-	n/a	Siège social + Hopscotch + Heaven
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Montant des dépenses de sécurité effectuées	102.600€ (siège social)	45.694€ (majoritairement siège social)		-	n/a	Siège social

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Résultat 2013	Résultat 2012	Précisions sur l'indicateur	R.225	Ref Global Compact	Périmètre
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Actions relatives à la sécurité et à l'hygiène réalisées sur l'année	Siège social : Mise en place de la fibre optique sur l'ensemble du site Contusion de nouvelles baies pour l'informatique et la téléphonie Remplacement du système accès intrusion existant et harmonisation sur l'ensemble du site Harmonisation et mise aux normes du sécurité incendie :Pose de crémones, d'autocollants (porte coupe-feu, sortie de secours...) pose de serrures sur toutes les portes des escaliers de secours au 38 Renforcement de rampe buzz Construction de placard tampon pour le ménage Nettoyage de moquette Remise en état climatisation salle volume  Hopscotch : Contrôle des BAES, vérification des extincteurs et de l'alarme incendie. Réparation et/ou remise en peinture de certains murs et plafond, Eclairage, câblage de différents espaces	Dépenses relatives à l'hygiène : 160.793€ (siège social uniquement)		-	n/a	Siège social
2	Santé et sécurité	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail	Pas d'accord santé / sécurité signé en 2013	Pas d'accord signé en 2012		Social - d	n/a	Groupe
2	Santé et sécurité	Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité	Nombre d'accidents du travail (avec ou sans arrêt)	6	3	Modification de la donnée 2012 mise à jour (ancienne donnée : 1 / nouvelle donnée : 3)	Social - d	n/a	Groupe
2	Santé et sécurité	Accidents de trajet	Nombre d'accidents de trajet (avec ou sans arrêt)	4	3		Social - d	n/a	Groupe
2	Santé et sécurité	Maladies professionnelles	Nombre de maladies professionnelles	Aucune	Aucune		Social - d	n/a	Groupe
2	Santé et sécurité	Accidents du travail et de trajet	Nombre de journées de travail perdues suite à accident du travail ou accident de trajet	50,61 jours (37,61 jours suite à des accidents du travail + 13 jours suite à des accidents de trajet)	28 jours d'accidents du travail + 79 jours d'accidents de trajet		-	n/a	Groupe
2	Formation	Politiques mises en œuvre en matière de formation	Politiques mises en œuvre en matière de formation	Cf Bilan Social	Cf Bilan Social		Social - e	n/a	Groupe
2	Formation	Nombre d'heures total de formation	Nombre total d'heures de formation	4523	5155,5 heures	La totalité des heures d'un plan de formation est comptabilisée lorsque le budget est débloqué pour ce plan c'est-à-dire au début de la formation => par exemple, pour une formation de 10 séances de 7 heures, 70h seront comptabilisées sur l'année n même si une partie des séances de formation a lieu en n+1	Social - e	n/a	Groupe
2	Formation	Nombre de salariés formés	Nombre de salariés formés	211 salariés - 295 actions de formation	243 salariés - 367 actions de formation		-	n/a	Groupe
2	Formation	Montant des formations	Montant des formations professionnelles	279.760€	301.886,98€		-	n/a	Groupe
2	Formation	Journées d'accueil	Nombre de journées d'intégration et de formations d'accueil	3 journées Bocal / 53 participants	4 journées Bocal / 151 participants		-	n/a	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle hommes femmes en cours d'élaboration (signature prévue 2014)	Cf Bilan Social		Social - f	6	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Part de femmes dans l'effectif total	Femmes : 70% - Hommes : 30%	Femmes : 352 (69,7%) - Hommes : 153 (30,3%)	Nombre de femmes en CDI+CDD / effetif total CDI+CDD	-	6	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Part de femmes parmi les cadres dirigeants	Femmes : 72,22% (13/18)	Femmes : 40% (11/28)	Nombre de femmes "cadres dirigeants" CDI +CDD / effectif total CDI +CDD	-	6	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Part des femmes dans les recrutements	71,67%	77,38%	Femmes recrutées sur l'année (CDI+CDD) / total des recrutements (CDI+CDD)	-	6	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle	Information en attente	Cadres hommes/femmes : 1,36 (1,28 sans les primes) Non cadres hommes/femmes : 1 Tout niveau confondu hommes/femmes : 1,34 (1,25 sans les primes)	Rémunération mensuelle moyenne brute des salariés permanents au 31 décembre	-	6	Siège social
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Favoriser l'emploi direct ou indirect de personnes handicapées au travers notamment d'achats externes / chantier 2014	Favoriser l'emploi direct ou indirect de personnes handicapées au travers notamment d'achats externes / chantier 2013		Social - f	6	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Nombre d'handicapés dans l'effectif total	1	1	Base attestation délivrée par la CDAPH, au 31/3 de l'année n	-	6	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Dépenses engagées auprès des ESAT	Information en attente	36 684,97 €		-	6	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Politique de lutte contre les discriminations	Mesures prises en matière de lutte contre les discriminations	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") Adhésion à la Charte de la Diversité Partenariat avec Nos Quartiers ont des Talents + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") Adhésion à la Charte de la Diversité Partenariat avec Nos Quartiers ont des Talents + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés		Social - f	6	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Insertion	Nb d'heures de personnel d'insertion sur l'année	217 heures	817 heures	Bilan annuel prestataire entreprise insertion	-	6	Siège social
2	Egalité des chances et non-discrimination	Insertion	Nb de personnel d'insertion participant à une mission sur l'année	22 personnes	19 personnes	Bilan annuel prestataire entreprise insertion	-	6	Siège social
2	Egalité des chances et non-discrimination	Jeunes	Nb de stagiaires	250 stagiaires	134 stagiaires	Nombre de stages ayant débuté au cours de l'année n	-	n/a	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Jeunes	Emploi des jeunes	19 embauches	14 embauches hors stages	Nombre de collaborateurs de moins de 25 ans embauchés en CDD et CDI	-	n/a	Siège social
2	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives...	au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") Représentation du personnel au sein de l'UES, liberté d'expression encouragée et favorisée de manière formelle ou informelle (cf infra - procédures de consultation et d'information du personnel) + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") Représentation du personnel au sein de l'UES, liberté d'expression encouragée et favorisée de manière formelle ou informelle (cf infra - procédures de consultation et d'information du personnel) + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés		Social - g	3	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Résultat 2013	Résultat 2012	Précisions sur l'indicateur	R.225	Ref Global Compact	Périmètre
2	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives...	à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") Adhésion à la Charte de la Diversité Partenariat avec Nos Quartiers ont des Talents + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") Adhésion à la Charte de la Diversité Partenariat avec Nos Quartiers ont des Talents + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés		Social - g	6	Groupe
2	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives...	à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés		Social - g	4	Groupe
2	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives...	à l'abolition effective du travail des enfants	à l'abolition effective du travail des enfants	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés		Social - g	5	Groupe
3	Accompagner nos clients	Nb de projets sur communication RSE ou promotion d'un produit ou service responsable	Nb de projets sur communication RSE ou promotion d'un produit ou service responsable	Une trentaine de projets	Une trentaine de projets	Le Public Système : Etablissements Français du Sang, Renault Sécurité pour Tous, WWF 40 ans, CASA Journées Solidaires, EDF Energies Nouvelles, Fédération Energies Eoliennes, etc. Hopscotch : 11 projets Namaska : 5 projets Heaven : nd Human to Human : nd Le Public Système : nd Heaven : nd Human to Human : nd Hopscotch : environ 5% Sagarmatha / Namaska : nd	Non	n/a	Groupe
3	Accompagner nos clients	Part du CA sur communication RSE ou promotion d'un produit ou service responsable	Part du CA sur communication RSE ou promotion d'un produit ou service responsable	n/d sur 2013	n/d sur 2012		Non	n/a	Groupe
4	Accompagner nos fournisseurs	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	% de contrats cadre fournisseurs référencés sur l'année comprenant une clause sociale et environnementale	100% des contrats cadres des fournisseurs référencés (siège social)	100% (siège social)	Public Système : 100% Heaven : 0% Human to Human : 0% Hopscotch : 0% Deux nouveaux fournisseurs référencés moins 1 déréférencé Audit = questionnaire + entretien + visite terrain + suivi	Sociétal - c	7, 8 & 9	Siège social
4	Accompagner nos fournisseurs	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Nombre de fournisseurs ayant fait l'objet d'un audit RSE métier depuis 2010	32	30		Sociétal - c	7, 8 & 9	Siège social
4	Accompagner nos fournisseurs	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Nombre de réunions spécifiques RSE avec nos fournisseurs et sous-traitants	0	2		Sociétal - c	7, 8 & 9	Siège social
4	Accompagner nos fournisseurs	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Identification de nouveaux prestataires et partenaires responsables (fournisseurs et sous-traitants)	6 nouveaux prestataires engagés en matière de RSE ou délivrant un produit ou service responsable	Une quinzaine de nouveaux prestataires et partenaires identifiés pour apporter des solutions responsables	Public Système : 2 référencés + 3 nouveaux identifiés (Traiteur Té + Egosphere + Métisse) Heaven : 2 Human to Human : nd Hopscotch : 1	Sociétal - c	7, 8 & 9	Siège social
5	Actions de solidarité	Projets soutenus	Nb de structures de solidarité soutenues	15	18	Tableau mécénat + Recyclive + Petite Maman + Collecte desANGES	Sociétal - b	n/a	Groupe
5	Actions de solidarité	Projets soutenus	Total soutiens (dons, soutiens à des œuvres sociales et environnementales, et mécénat de compétences)	29 715 €	94 305 €		Sociétal - b	n/a	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat financier	Somme des dons versés et des soutiens à des œuvres sociales et environnementales	23 024 €	38 180 €		Sociétal - b	n/a	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Nb de projets soutenus en mécénat de compétences	4	6		Sociétal - b	n/a	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Nb de personnes impliquées	Env. 20	Env. 45		Sociétal - b	n/a	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Valorisation financière du mécénat de compétence	6 691 €	56 125 €		Sociétal - b	n/a	Groupe
5	Actions de solidarité	Parrainages	Nb de parrainages Nos Quartiers ont des Talents au 31/12	44 relations de parrainages dont 36 effectives	n/d		Sociétal - b	n/a	Groupe
5	Actions de solidarité	Solidarité climatique / compensation carbone	TeqCO2 compensées	226 T	226 T	Compensation 2011 payée en 2013	Sociétal - b	n/a	Siège social
5	Actions de solidarité	Solidarité climatique / compensation carbone	Montant de la compensation	5 424 €	5 424 €	Compensation 2011 payée en 2013	Sociétal - b	n/a	Siège social
6	Intégrer le DD au quotidien	Eco-gestes	Part de courses vélo, métro et véhicules électriques vs courses traditionnelles	17,53%  <b>Siège social</b> : installation d'imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines, mise en place tri sélectif des gobelets en plastique, impressions NB / RV par défaut, coursiers métro, vélo et véhicules électriques, machines à café utilisables avec des verres en verre, tri des déchets, clés USB, campagne d'affichage éco-gestes, etc. <b>Hopscotch</b> : mise en place d'une campagne de communication interne pour tri sélectif du papier, campagne participative dans le cadre de l'extinction des lumières la nuit, mise en place d'un collecteur de piles, mise en place de la collecte des bouchons, incitation à limiter l'usage des taxis en journée, lancement du partenariat Nos Quartiers ont des Talents, + incitation à l'impression RV + limitation des impressions <b>Heaven</b> : Installation de poubelles de tri dédiées papier / canettes par pôle - remplacement progressif de l'éclairage avec spots led à économie d'énergie et recyclables <b>Human to Human</b> : tasses en verre pour le café	n/d 2012  <b>Siège social</b> : impressions NB / RV par défaut, coursiers métro, machines à café utilisables avec des verres en verre, tri des déchets, clés USB, programme éco-gestes, etc. <b>Hopscotch</b> : distribution de clés USB à l'ensemble des salariés pour limiter les impressions + incitation à l'impression RV + limitation des impressions <b>Heaven</b> : extinction ordinateurs le soir, impressions NB par défaut <b>Human to Human</b> : tasses en verre pour le café	relevé prestataires courses	Env - b	8	Siège social
6	Intégrer le DD au quotidien	Eco-gestes	Autres initiatives éco-gestes				Env - a	8	Groupe
6	Politique générale en matière environnementale	Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Certifications obtenues	Sagarmatha : Certification LUCIE renouvelée en 2013 Le Public Système : Certification ISO 20121 (système de management responsable des événements) pour une business unit	Sagarmatha : Certification LUCIE Le Public Système : Certification BS8901 (système de management responsable des événements) pour une business unit		Env - a	7 & 8	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Résultat 2013	Résultat 2012	Précisions sur l'indicateur	R.225	Ref Global Compact	Périmètre
6	Politique générale en matière environnementale	Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	<b>Groupe</b> : Réunions Bocal <b>Siège social</b> : actions de sensibilisation lors de la Semaine du Développement Durable + renouvellement de la campagne d'affichages éco-gestes + formations événement responsable (cf infra) <b>Le Public Système</b> : formation des équipes projets et production dans le cadre de la certification ISO 20121 <b>Hopscotch</b> : formation développement durable (cf infra) <b>Heaven</b> : 1 réunion générale de présentation de poubelles et campagne sensibilisation consommation déchets (papiers, canettes)	<b>Groupe</b> : Réunions Bocal <b>Siège social</b> : 2 speed-meeting avec 9 fournisseurs DD (env. 80 participants) + actions de sensibilisation lors de la Semaine du Développement Durable <b>Le Public Système</b> : formation des équipes projets et production dans le cadre de la certification BS8901		Env - a	7, 8 & 9	Groupe
6	Politique générale en matière environnementale	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Toutes initiatives engagées pour diminuer les pollutions : sensibilisation des acteurs, intégration de fournisseurs responsables, limitation des transports dans la mesure du possible, pas d'utilisation de produits dangereux, compensation carbone volontaire	Toutes initiatives engagées pour diminuer les pollutions : sensibilisation des acteurs, intégration de fournisseurs responsables, limitation des transports dans la mesure du possible, pas d'utilisation de produits dangereux, compensation carbone volontaire		Env - a	7, 8 & 9	Groupe
6	Politique générale en matière environnementale	Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	Non applicable	0	0		Env - a	n/a	Groupe
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de réduction ou de <b>réparation</b> de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	T. eq. CO2 compensées	226 T	226 T	Compensation 2011 payée en 2013	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de réduction ou de <b>réparation</b> de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Montant de la compensation	5 424 €	5 424 €	Compensation 2011 payée en 2013	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de <b>prévention</b> , de recyclage et d'élimination des déchets	Prévention : cf détail dans rapport	<b>Siège social</b> : imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines, impressions NB / RV par défaut, nouvelle campagne d'affichage éco-gestes, machines à café utilisables avec des verres en verre, clés USB, etc. <b>Heaven</b> : Impression par défaut en NB - installation imprimante dédiée au papier brouillon - équipement de chargeur de souris sans fil (vs utilisation piles) - nouvelle machine à café sans dosettes (café en grain) - ménage avec produits écolabélisés <b>Human to Human</b> : tasses en verre <b>Hopscotch</b> : Incitation à l'impression RV au maximum + limitation des impressions grâce aux nouveaux copieurs	<b>Siège social</b> : impressions NB / RV par défaut, machines à café utilisables avec des verres en verre, clés USB, etc. <b>Heaven</b> : imprimantes NB <b>Human to Human</b> : tasses en verre <b>Hopscotch</b> : distribution de clés USB à l'ensemble des salariés pour limiter les impressions + incitation à l'impression RV + limitation des impressions		Env - b	7 & 8	Groupe
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Initiatives de recyclage mises en place dans les entités du Groupe	<b>Siège social</b> : tri bouteilles eau, gobelets plastiques, canettes, papier, piles, ampoules, toner et cartouches imprimantes, CD, DEEE, gros mobilier <b>Heaven</b> : poubelles papiers / canettes, collecte piles et ampoules <b>Human to Human</b> : recyclage des toners d'impression <b>Hopscotch</b> : tri papier, piles et bouchons de bouteilles + matériel informatique par entreprise adaptée	<b>Siège social</b> : tri bouteilles eau, canettes, papier, piles, toner et cartouches imprimantes, CD, DEEE, gros mobilier <b>Heaven</b> : tri des piles, tri déménagement (camion benne qui trie) <b>Human to Human</b> : recyclage des toners d'impression <b>Hopscotch</b> : tri papier		Env - b	8	Groupe
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de papier et carton recyclé par an (kg)	13 606	14320 kg		Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité de papier et carton recyclé par an et par personne (kg)	49,48		Base effectif siège social année n : 275 collaborateurs	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de mobilier de bureau, plastiques divers, matériels divers recyclés par an (kg)	4246	3 911 kg		Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de mobilier de bureau, plastiques divers, matériels divers recyclés par an et par personne (kg)	15,44		Base effectif siège social année n : 275 collaborateurs	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de cartons et palettes recyclés par an (kg)	371	309 kg		Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité de de cartons et palettes recyclés par an et par personne (kg)	1,35		Base effectif siège social année n : 275 collaborateurs	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de piles recyclées par an (kg)	36	124,5 kg		Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité de piles recyclées par an et par personne (kg)	0,13		Base effectif siège social année n : 275 collaborateurs	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de DEEE recyclés par an (kg)	804	4272 kg	2012 : important déménagement informatique ayant entraîné un gisement de déchets DEEE conséquent	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité de DEEE recyclés par an et par personne (kg)	2,92		Base effectif siège social année n : 275 collaborateurs	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de toners recyclés par an (kg)	488	509 kg		Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité de toners recyclés par an et par personne (kg)	1,77		Base effectif siège social année n : 275 collaborateurs	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de néons recyclés par an (kg)	84	116 kg		Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité de néons recyclés par an et par personne (kg)	0,31		Base effectif siège social année n : 275 collaborateurs	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de canettes recyclées par an (kg)	171	60 kg		Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité de canettes recyclées par an et par personne (kg)	0,62		Base effectif siège social année n : 275 collaborateurs	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de bouteilles PET recyclées par an (kg)	243	233 kg		Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité de bouteilles PET recyclées par an et par personne (kg)	0,88		Base effectif siège social année n : 275 collaborateurs	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de solvants recyclés par an (kg)	12	58 kg		Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité de solvants recyclés par an et par personne (kg)	0,04		Base effectif siège social année n : 275 collaborateurs	Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de verre recyclé par an (kg)	41	21 kg		Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité de verre recyclé par an et par personne(kg)	0,15		Base effectif siège social année n : 275 collaborateurs	Env - b	8	Siège social



Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Résultat 2013	Résultat 2012	Précisions sur l'indicateur	R.225	Ref Global Compact	Périmètre
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de <b>recyclage</b> et d'élimination des déchets	Quantité totale de bouchons de bouteilles plastiques recyclé par an (kg)	1,670 kgs entre septembre et décembre 2013	n/a	<i>Somme des volumes recyclés des déchets non dangereux</i>	Env - b	8	Hopscotch
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de déchets non dangereux recyclés par an (kg)	nd			Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de déchets non dangereux recyclés par an et par personne (kg)	18 678			Env - b	8	Siège social
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de déchets non recyclés par an (kg)	Information non disponible car pas de pesée des déchets ménagers par la municipalité	Information non disponible car pas de pesée des déchets ménagers par la municipalité		Env - b	8	Groupe
6	Pollution et gestion des déchets	Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité		Env - b	8	Groupe
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Volume d'eau utilisé par an	3.504 m3	2.698 m3	<i>Siège social : 2.580 Heaven : non relevée Human to Human : n/d Hopscotch : 924 System TV : n/d (périmètre identique 2013/2012)</i>	Env - c	8	Siège Social + Hopscotch
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Volume d'eau utilisé par an et par personne	9,71	n/d	<i>Base effectifs totaux Siège social année n : 275 Hopscotch : 86  Siège social : 572.635 Heaven : 123.949 Human to Human : n/d Hopscotch : 174.810 System TV : n/d Variation de périmètre 2013/2012 : Human to Human hors périmètre 2013</i>	Env - c	8	Siège Social + Hopscotch
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Consommation électrique totale (kWh)	871.394 kWh	803.297 kWh	<i>Siège social : 572.635 Heaven : 123.949 Human to Human : n/d Hopscotch : 174.810 System TV : n/d Variation de périmètre 2013/2012 : Human to Human hors périmètre 2013</i>	Env - c	8	Siège social + Heaven + Hopscotch
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Consommation électrique totale (kWh) par personne	2094,70	n/d	<i>Base effectifs totaux Siège social année n : 275 Hopscotch : 86 Heaven : 55 Siège social : 265.017 Heaven : pas de gaz Human to Human : n/d Hopscotch : 277.772 System TV : n/d (périmètre identique 2013/2012)</i>	Env - c	8	Siège social + Heaven + Hopscotch
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Consommation totale de gaz (kWh PCS)	542.789 kWh	438.616 kWh	<i>Base effectifs totaux Siège social année n : 275 Hopscotch : 86</i>	Env - c	8	Siège Social + Hopscotch
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Consommation de gaz (kWh PCS) par personne	1503,570637			Env - c	8	Siège Social + Hopscotch
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, <b>mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables</b>	Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	<b>Le Public Système</b> : ampoules basse consommation en renouvellement + extinction automatique des lumières + pose de stores sur les fenêtres les plus exposées au soleil + changement joints fenêtres <b>Heaven</b> : réfection des joints de fenêtres/baies vitrées du 1er étage <b>Human to Human</b> : nd <b>Hopscotch</b> : ampoules basse consommation dans les parties communes et dans les bureaux + fenêtres récentes + double vitrage depuis l'entrée dans les locaux	<b>Le Public Système</b> : pose de stores sur les fenêtres les plus exposées au soleil + changement joints fenêtres <b>Heaven</b> : réfection des joints de fenêtres/baies vitrées du 1er étage <b>Human to Human</b> : RAS <b>Hopscotch</b> : ampoules basse consommation dans les parties communes et dans les bureaux + fenêtres récentes + double vitrage depuis l'entrée dans les locaux		Env - c	8	Groupe
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, <b>mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables</b>	Mesures prises pour améliorer le recours aux énergies renouvelables	<b>Heaven</b> : contrat de fourniture d'énergie chez Enercoop	<b>Heaven</b> : contrat de fourniture d'énergie chez Enercoop		Env - c	7 & 8	Groupe
6	Utilisation durable des ressources	<b>Consommation de matières premières</b> et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Nb total de ramettes de papier par an	4.964 ramettes de papier Groupe	5.534 ramettes de papier Groupe / 4.754 ramettes Siège social	<i>Siège social : 4.539 ramettes Heaven : 62.500 feuilles (125 ramettes) Human to Human : n/d Hopscotch : 150.000 feuilles (300 ramettes) Variation de périmètre 2013/2012 : Human to Human hors périmètre 2013</i>	Env - c	8	Siège social + Heaven + Hopscotch
6	Utilisation durable des ressources	<b>Consommation de matières premières</b> et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Nb de ramettes de papier par personne et par an	11,93		<i>Base effectifs totaux Siège social année n : 275 Hopscotch : 86 Heaven : 55 Siège social : 100% Heaven : 100% Human to Human : n/d Hopscotch : 100%</i>	Env - c	8	Siège social + Heaven + Hopscotch
6	Utilisation durable des ressources	Consommation de matières premières et <b>mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation</b>	% de papier labélisé issu de forêts gérées durablement	100% des papiers issus de forêts durablement gérées ou recyclés	100% des papiers issus de forêts durablement gérées ou recyclés		Env - c	8	Groupe
6	Utilisation durable des ressources	Utilisation des sols	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité		Env - c	8	Groupe
6	Changement climatique	Rejets de gaz à effet de serre	Total émissions T. eq CO2 (scope 1 et 2)	185,70	n/d selon méthodologie 2013	<i>Consommations énergétiques (gaz + électricité) x facteurs d'émission (ADEME) : Electricité : 0,078 kg CO2e /kWh Gaz : 0,2169 kg CO2e / kWh PCS</i>	Env - d	8	Groupe exc. Human to Human et Système TV
6	Changement climatique	Adaptation aux conséquences du changement climatique	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité		Env - d	8	Groupe
6	Biodiversité	Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité		Env - e	8	Groupe
7	Inventer de nouvelles techniques de communication	Nb de réunions professionnelles	Nb de participations à des réunions de filières professionnelles	Méthodologie de collecte en cours d'élaboration (2014)	Méthodologie de collecte en cours d'élaboration (2013)		Sociétal - b	9	Groupe
7	Inventer de nouvelles techniques de communication	Temps passé équipes Groupe	Temps passé en participations à des réunions de filières professionnelles	Méthodologie de collecte en cours d'élaboration (2014)	Méthodologie de collecte en cours d'élaboration (2013)		Sociétal - b	9	Groupe

## IV. NOTE METHODOLOGIQUE

### A. INTRODUCTION

L'objet de cette note méthodologique est de préciser les différents éléments constitutifs de la préparation, de la réalisation et de la délivrance du rapport RSE tel que précisé par les articles L.225-102-1, R.225-104 et R.225-105-2 du Code de commerce portant sur les indicateurs extra-financiers de l'entreprise.

### B. ROLES ET RESPONSABILITES DES INTERLOCUTEURS – DESCRIPTION DE L'ORGANISATION GENERALE - CONTACTS

La responsabilité générale du reporting RSE incombe au Responsable RSE en poste au moment de la réalisation du rapport.

Celui-ci s'appuie sur les différents services concernés et consolide les données des filiales au niveau Groupe.

L'organigramme du Groupe est disponible auprès de la Direction Juridique et sert de base au périmètre du reporting (cf infra).

### C. DEFINITION DU PERIMETRE

1. Le **périmètre** du reporting concerne l'ensemble des données sociales, sociétales et environnementales telles que précisé par les articles L.225-102-1, R.225-104 et R.225-105-2 du Code de commerce, ainsi que d'autres indicateurs complémentaires pertinents par rapport à l'activité du Groupe Public Système Hopscotch et en cohérence avec la politique RSE du Groupe.

L'ensemble des entités du Groupe est pris en compte exception faite :

- des entités situées à l'étranger (*seule la masse salariale inclut les entités situées à l'étranger*)
- des entités entrées ou sorties du Groupe au cours de l'année concernée par le reporting

Le périmètre est basé sur le dernier organigramme en date, au 31/12 de l'année n, fourni par la Direction financière.

Des règles spécifiques s'appliquent à certains indicateurs, ce qui est précisé dans le tableau de reporting intitulé « *AnnéeDuReporting-LPSH-KPI-RSE.doc* », onglet « date\_n/\_n-1 », colonnes « périmètre et « précisions sur l'indicateur ».

2. Les éventuelles **variations** globales de périmètre sont indiquées en en-tête du tableau de reporting intitulé « *AnnéeDuReporting-LPSH-KPI-RSE.doc* », onglet « date\_n/\_n-1 »



## D. ORGANISATION DU REPORTING

### **Période et fréquence**

Le reporting est réalisé une fois par an, dans le courant du mois de mars de l'année n pour l'exercice n-1

### **Planning**

Date	Qui	Quoi	A qui
Mi-février	Responsable RSE ou Responsable Administratif et Financier Groupe	Envoi tableau des indicateurs filiales hors siège social	Référénts reporting par filiale hors siège social
Fin février	Référénts reporting par filiale hors siège social	Envoi tableau des indicateurs filiales renseigné	Responsable RSE ou Responsable Administratif et Financier Groupe
Mi-février à première semaine de mars	Responsable RSE	Récupération des différentes données individuelles auprès des contacts siège social	Référénts reporting par filiale siège sociale + référénts métiers
Première quinzaine de mars	Responsable RSE	Consolidation des différentes données récupérées et rédaction du rapport RSE	
Mi-mars	Direction Générale	Relecture Rapport RSE et modifications pour validation	-
Mi-mars	Direction RSE	Remise du rapport RSE au tiers certificateur	-

### **Outils utilisés**

Un fichier Excel « *AnnéeDuReporting-LPSH-KPI-RSE.doc* » consolide l'ensemble des données du reporting extra-financier. L'historique des données des années précédentes y est également conservé. Y figurent plusieurs onglets :

- « data\_n/n-1 » pour l'exercice de l'année précédente
- l'historique des années précédentes
- « R.225 » rappelant les indicateurs obligatoires selon l'article 225 du Grenelle 2
- « contacts » précisant les noms et coordonnées des différents responsables du reporting

## E. CONTROLES INTERNES ET EXTERNES

Le principal contrôle est effectué par le/la Responsable RSE qui réalise des contrôles de cohérence entre les données n et les données n-1.

Le cas échéant, le/la Responsable RSE peut être amené(e) à demander les pièces justificatives.

## F. FICHES DE DEFINITION DES INDICATEURS

Les définitions d'indicateurs figurent au sein du tableau de reporting « *AnnéeDuReporting-LPSH-KPI-RSE.doc* », dans les colonnes « indicateur » et « précisions sur l'indicateur ».