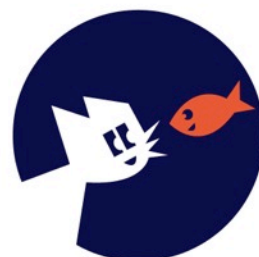


publicsystèmehopscotch



RAPPORT RSE 2014

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

I. La RSE au PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH	4
<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
II. NOS ENJEUX PRIORITAIRES	11
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
III. INDICATEURS RSE.....	23
IV. NOTE METHODOLOGIQUE	30
A. Introduction.....	30
B. Rôles et responsabilités des interlocuteurs – Description de l’organisation générale - Contacts ...	30
C. Définition du périmètre	30
D. Organisation du reporting.....	31
E. Contrôles internes et externes.....	32
F. Fiches de définition des indicateurs.....	32

*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.*

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.

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. Et 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.

En 2012 nous avons notamment réalisé notre premier reporting RSE spécifique pour l'exercice 2011, en anticipant le cadre réglementaire de l'article 225. Ce Rapport RSE a été renouvelé en 2013 puis en 2014, avec pour la première fois en 2014 (pour l'exercice 2013) une vérification de ces données extra-financières par nos Commissaires aux Comptes.

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 cœur du système de valeurs de PUBLIC SYSTEME 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.

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.

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.

Et quelle sera l'actualité pour cette nouvelle année ?

Nous avons décidé de rassembler les agences du groupe au cœur de Paris pour favoriser les interactions entre les équipes du groupe avec nos clients, nos partenaires, les médias, le monde de l'innovation et du spectacle. Notre choix s'est porté sur un immeuble entièrement rénové selon la démarche Haute Qualité Environnementale. Notre enjeu sera de l'utiliser en respectant la démarche et en y intégrant toutes les bonnes pratiques existantes.

Par ailleurs, l'année 2014 a vu naître un projet ambitieux, Solutions COP21 que nous réalisons avec le cabinet Alliantis pour le Comité 21. Ce dispositif de communication vise à promouvoir les solutions en faveur du climat portées par les entreprises, collectivités ou toutes autres organisations. Ce projet aura lieu en décembre 2015 à Paris, en marge de la COP21, afin de montrer au plus grand nombre, et notamment au grand public que les solutions existent et qu'elles peuvent être déployées à grande échelle. Ce projet a notamment reçu le soutien des autorités de l'Etat Français.

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.

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, une centaine d'indicateurs, en lien direct avec les sept enjeux prioritaires du Groupe, ont été retenus. Ils ont été choisis de manière collégiale et 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 filiale et service concerné. 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. Au fil des années, le rapport consolide des données sur un périmètre aussi élargi que possible, visant l'ambition de couvrir le périmètre du Groupe.

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. En 2014, dans la perspective du grand déménagement visant à réunir l'ensemble des collaborateurs du Groupe au sein d'un seul et même bâtiment, un programme d'accompagnement du changement a été mis en place, autour du projet NDDV, incluant les nouveaux locaux et les nouvelles méthodes de travail.
- 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 cœur 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 cœur 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^r 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 2014 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 une campagne d'affichage au niveau du siège de Levallois qui 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.

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.

Objectifs 2015

- Profiter du déménagement prévu à l'été 2015 pour partager auprès de tous les enjeux du développement durable, notamment autour des éco-gestes mis en place sur le nouveau site.

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

À l'issue des formations de 2013 sur la thématique « Événement responsable » auxquelles 65 collaborateurs ont participé, l'année 2014 n'a pas donné l'occasion de nouvelles formations spécifiques sur le sujet.

Objectifs 2015

- Faire le point sur les besoins en formation liée au développement durable ou à l'éco-socio-conception des événements

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 2015.

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.

Deux événements test ont notamment été réalisés avec un partenaire de revalorisation des surplus

(alimentaires et non alimentaires), en vue d'un déploiement à plus grande échelle en 2015.

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

Objectifs 2015

- 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**.

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 2014, 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 437 heures qui ont été proposées en 2014 à des personnes en difficulté, pour des travaux de petits déménagements et de manutention au siège social, soit près du double par rapport à 2013 (217 heures).

En 2014, le Groupe a poursuivi 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.

Objectifs 2015

- Pérenniser 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 2015

- 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, 58 nouveaux arrivants en ont bénéficié en 2014.

L'année 2014 a également vu la pérennisation d'un vaste programme de formation des collaborateurs aux différents métiers du Groupe.

En 2014, 227 collaborateurs ont, par ailleurs, bénéficié du plan de formation continue du Groupe, pour un montant alloué de 238.651€, ce qui représente 6139 heures de formation réparties sur 326 actions de formation.

Objectifs 2015

- Accueillir l'ensemble des collaborateurs, y compris ceux déjà présents, à une journée d'intégration.
- 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 cette dernière année.

En 2015, l'équipe RH Groupe sera renforcée pour une meilleure gestion des ressources humaines, prenant en compte ces enjeux.

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 2014, Le Public Système a notamment œuvré pour la mise en place d'un projet majeur dans la valorisation et la promotion des solutions en faveur du climat, Solutions COP21. A la fin de l'année 2014, près d'une vingtaine d'acteurs (entreprises privées, organismes publics, associations, institutionnels) étaient d'ores et déjà partenaires du projet.

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 2015

- Pérenniser les questionnaires « achats responsables » afin de les diffuser à plus grande échelle.
- 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 2014, plus de 40.000€ ont été affectés aux causes solidaires, sous la forme de financements directs ou de mécénat de compétences, auprès de 11 structures différentes.

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

Objectif 2015 : finaliser la création d'une Fondation Public Système Hopscotch et repenser la politique sociétale

5.2. Renforcer le mécénat de compétences

En 2014, PUBLIC SYSTEME HOPSCOTCH a soutenu diverses initiatives en matière de solidarité sous forme de mécénat de compétences, auprès notamment de Human Rights Watch sur le sujet du conflit en Syrie.

En complément de ces soutiens, le projet phare de 2014 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 de mécénat de compétences. Ainsi, en juin 2014, 17 collaborateurs du Groupe se sont mobilisés dans le cadre d'une **Journée Marathon Pro Bono** ont accompagné sur des problématiques de communication quatre associations oeuvrant dans le champ du lien social, de la citoyenneté et de l'environnement.

Au global, ce sont 5 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 6.000€.

Objectifs 2015

- Renouveler l'opération My Share Journée 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, un des deux fournisseurs d'énergie chez Heaven est Enercoop, qui s'approvisionne directement et à 100% auprès de producteurs d'énergie renouvelable.

Objectifs 2015

- 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 2014, 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 2014, la consommation globale de papier du Groupe s'est élevée à 4.099 ramettes de papier, soit près de 20% de réduction par rapport à 2013.

Objectifs 2015

- 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 2014, 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 135 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 2015

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

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 2015

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

De manière plus générale, le déménagement prévu en 2015 dans un immeuble HQE permettra sûrement une optimisation de l'impact environnemental direct, et nécessitera une information de l'ensemble des collaborateurs au fonctionnement des nouveaux aménagements.

NB : l'activité du Public Système Hopscotch (prestations de conseil) n'a pas d'impact sur les rejets dans l'eau ou les sols.

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. Notre conviction est que la communication est un levier essentiel de promotion des enjeux du développement durable et des solutions portées par tous les acteurs.

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, Adviser, 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 2015

- 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 - 2014

Variation du périmètre concerné n vs n-1 :	<i>périmètre équivalent sauf précisions colonne périmètre</i>
--	---

* Groupe : voir note méthodologique

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2014	Résultat 2013	R.225	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	RH / Bilan Social		160 embauches	120 embauches sur 2013	Sociétal - 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	Direction RSE		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	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	Sociétal - 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	Direction RSE		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.	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.	Sociétal - 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 de dialogue avec ces personnes ou organisations	Au cas par cas selon la nature du produit ou service délivré	Direction RSE	Itv Direction Générale	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.)	Sociétal - b	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	Direction RSE	Consolidation filiales	Cf indicateurs ci-dessous / Actions de solidarité	Cf indicateurs ci-dessous / Actions de solidarité	Sociétal - b	Groupe*
Loyauté des pratiques		Actions engagées pour prévenir la corruption	Actions engagées pour prévenir la corruption	Direction RSE	Itv Direction Générale	- 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	- 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)	Sociétal - d	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	Direction RSE	Itv Pierre-Franck Moley	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	Sociétal - d	Groupe*
Droits de l'homme		Actions engagées en faveur des droits de l'homme	Actions engagées en faveur des droits de l'homme	Direction RSE		- Adhésion au Global Compact (Le Public Système, Hopscotch) - 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	Sociétal - d	Groupe*

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2014	Résultat 2013	R.225	Périmètre
2	Emploi	Effectif	Effectif total au 31/12	RH / Bilan Social		448 salariés	461 salariés	Social - a	Groupe*
2	Emploi	Effectif	Effectif mensuel moyen	RH / Bilan Social		537,11 salariés	558,9 salariés	Social - a	Groupe*
2	Emploi	Effectif	Effectif moyen des salariés intermittents	RH / Bilan Social		85,27 salariés intermittents	86,4 salariés intermittents	Social - a	Groupe*
2	Emploi	Effectif	Répartition des salariés par sexe - base effectif total au 31/12	RH / Bilan Social		Femmes : 72% - Hommes : 28%	Femmes : 70% - Hommes : 30%	Social - a	Groupe*
2	Emploi	Effectif	Répartition des salariés par âge - base effectif total au 31/12	RH / Bilan Social		Moins de 25 ans : 10% Entre 25 et 35 ans : 50% Entre 35 et 45 ans : 26% Entre 45 et 50 ans : 6% Plus de 50 ans : 8%	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%	Social - a	Groupe*
2	Emploi	Effectif	Répartition des salariés par zone géographique	RH / Bilan Social		Plus de 98% des effectifs du Groupe travaillent en France et sont titulaires d'un contrat de travail français	Plus de 98% des effectifs du Groupe travaillent en France et sont titulaires d'un contrat de travail français	Social - a	Groupe*
2	Emploi	Embauches et licenciements	Embauches	RH / Bilan Social		160 embauches (dont 90 en CDI)	120 embauches (dont 55 en CDI)	Social - a	Groupe*
2	Emploi	Embauches et licenciements	Licenciements	RH / Bilan Social		6 licenciements	13 licenciements	Social - a	Groupe*
2	Emploi	Embauches et licenciements	Taux de turnover	RH / Bilan Social		17,71%	17,40%	NON	Groupe*
2	Emploi	Embauches et licenciements	Evolution n vs n-1 de l'effectif total	RH / Bilan Social		0,43%	-9,07%	NON	Groupe*
2	Emploi	Rémunérations et leur évolution	Masse salariale (charges sociales comprises)	Direction financière		35,29K€ (charges sociales comprises)	34,7 M€ (charges sociales comprises)	Social - a	Groupe*
2	Emploi	Rémunérations et leur évolution	Evolution masse salariale vs n-1 (charges sociales comprises)	Direction financière		+0,59 M€	-1,7 M€	Social - a	Groupe*
2	Emploi	Rémunérations et leur évolution	Participation reversée aux salariés	Direction financière		245,4K€	165 K€	Social - a	Siège social
2	Organisation du travail	Organisation du temps de travail	Accord d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)	RH / Bilan Social		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	-	Groupe*
2	Organisation du travail	Organisation du temps de travail	Nombre de contrats à temps partiel	RH / Bilan Social		24 contrats à temps partiel	25 contrats à temps partiel	-	Groupe*
2	Organisation du travail	Absentéisme	Nombre total de jours d'absence	RH / Bilan Social		4725,29	5676,7	Social - b	Groupe*
2	Organisation du travail	Absentéisme	% de jours d'absence pour congé maternité/paternité	RH / Bilan Social		38,94%	44,07%	-	Groupe*
2	Organisation du travail	Absentéisme	% de jours d'absence pour maladie	RH / Bilan Social		32,20%	44,47%	-	Groupe*
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Procédures d'information et de consultation du personnel	Direction RSE		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.	Social - c	Groupe*
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Procédures informelles de consultation du personnel	Direction RSE		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.	-	Groupe*
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Procédures de négociations avec le personnel	Direction RSE		Instances représentatives du personnel	Instances représentatives du personnel	Social - c	Groupe*
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Nombre de réunions des représentants du personnel avec la direction	RH / Bilan Social		Siège social : 8 réunions CE/DP + 2 réunions extraordinaires + 2 réunions CHSCT Hopscotch : 8 réunions CE ordinaires + 8 réunions DP ordinaires (dans le cadre de la DUP) + 2 réunions CHSCT Heaven : 1 réunion en janvier (carence de candidature aux élections organisées en février et mars 2014)	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	-	Groupe*
2	Relations sociales	Bilan des accords collectifs	Différents accords signés	RH / Bilan Social		ARTT, PEE déjà signés En 2014, 2 accords ont été conclus : • Accord égalité Hommes Femmes signé le 17/02/2014 • Accord génération signé le 21/05/2014	ARTT, PEE, accord seniors	Social - c	Groupe*
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Nombre de réunions du CHSCT	RH / Bilan Social		Siège social : 2 réunions Hopscotch : 2 réunions	Siège social : 4 réunions CHSCT Hopscotch : 2 réunions CHSCT	-	Groupe*

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2014	Résultat 2013	R.225	Périmètre
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Effectif formé à la sécurité dans l'année	RH / Bilan Social		Siège social : 0 salariés ont bénéficié d'une formation de 2h30 au logiciel de gestion des accès aux locaux, mis en place afin d'éviter les intrusions Hopscotch : . 7 salariés ont suivi une formation à la sécurité. . 2 salariés ont bénéficié d'un cycle de formation « sauveteur/secouriste au travail » - 12h00 . 12 salariés ont bénéficié d'une formation « Evacuation en cas d'incendie » Heaven : . 3 salariés ont bénéficié de 2 jours de formation SST (sauveteur/secouriste au travail) . Il y a eu 13 participants à la formation d'équipiers d'évacuation Siège social : 157 432 euros Hopscotch : 59.155 euros Heaven : 780 euros	Siège social : 4 personnes Heaven : 13 personnes Hopscotch : 9 personnes	-	Groupe*
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Montant des dépenses de sécurité effectuées	RH / Bilan Social			102.600€ (siège social)	-	Groupe*
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Actions relatives à la sécurité et à l'hygiène réalisées sur l'année	RH / Bilan Social		Siège social : Mise en conformité de tous les plans d'évacuation du site en fonction des nouveaux cloisonnements, repositionnement de certains extincteurs et ajouts de BAES complémentaires Hopscotch : Contrôle des BAES, et mise en place de nouveaux extincteurs. Heaven : Formation STT et contrôle des extincteurs	Siège social : 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, éclairage, câblage de différents espaces	-	Groupe*
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	RH / Bilan Social		Pas d'accord santé / sécurité signé en 2014	Pas d'accord santé / sécurité signé en 2013	Social - d	Groupe*
2	Santé et sécurité	Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité	Nombre d'accidents du travail (avec ou sans arrêt)	RH / Bilan Social		5 (5 au siège social)	6	Social - d	Groupe*
2	Santé et sécurité	Accidents de trajet	Nombre d'accidents de trajet (avec ou sans arrêt)	RH / Bilan Social		4 (3 siège social + 1 Human to Human)	4	Social - d	Groupe*
2	Santé et sécurité	Maladies professionnelles	Nombre de maladies professionnelles	RH / Bilan Social		Aucune	Aucune	Social - d	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	RH / Bilan Social		Siège social : 15 jours	50,61 jours (37,61 jours suite à des accidents du travail + 13 jours suite à des accidents de trajet)	-	Groupe*
2	Formation	Nombre d'heures total de formation	Nombre total d'heures de formation	RH / Bilan Social		6139	4523	Social - e	Groupe*
2	Formation	Nombre de salariés formés	Nombre de salariés formés	RH / Bilan Social		227 salariés - 326 actions de formation	211 salariés - 295 actions de formation	-	Groupe*
2	Formation	Montant des formations	Montant des formations professionnelles	RH / Bilan Social		238.651€	279.760€	-	Groupe*
2	Formation	Journées d'accueil	Nombre de journées d'intégration et de formations d'accueil	Direction Générale		3 journées Bocal / 58 participants	3 journées Bocal / 53 participants	-	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	RH / Bilan Social		Accord sur l'égalité professionnelle hommes femmes signé en 2014	Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle hommes femmes en cours d'élaboration (signature prévue 2014)	Social - f	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	RH / Bilan Social		Femmes : 72% - Hommes : 28%	Femmes : 70% - Hommes : 30%	-	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	RH / Bilan Social		Femmes : 33,33% (11/33)	Femmes : 72,22% (13/18)	-	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	RH / Bilan Social		71,88%	71,67%	-	Groupe*
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	Direction RSE		Favoriser l'emploi direct ou indirect de personnes handicapées au travers notamment d'achats externes / chantier 2015	Favoriser l'emploi direct ou indirect de personnes handicapées au travers notamment d'achats externes / chantier 2014	Social - f	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	RH / Bilan Social		1	1	-	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	RH / Bilan Social		nd	Information en attente	-	Groupe*
2	Egalité des chances et non-discrimination	Politique de lutte contre les discriminations	Mesures prises en matière de lutte contre les discriminations	Direction RSE		Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") Adhésion à la Charte de la Diversité + 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	Groupe*
2	Egalité des chances et non-discrimination	Insertion	Nb d'heures de personnel d'insertion sur l'année	Direction RSE / Services Généraux		437 heures	217 heures	-	Groupe*
2	Egalité des chances et non-discrimination	Jeunes	Nb de stagiaires	RH / Bilan Social		184 stagiaires	250 stagiaires	-	Groupe*
2	Egalité des chances et non-discrimination	Jeunes	Emploi des jeunes	RH / Bilan Social		38 embauches	19 embauches	-	Groupe*

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2014	Résultat 2013	R.225	Périmètre
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	Direction RSE		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	Groupe*
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	Direction RSE		Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting (niveau "Active") Adhésion à la Charte de la Diversité + 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	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	Direction RSE		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	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	Direction RSE		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	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	Direction RSE	Consolidation filiales	Le Public Système : nd Hopscotch : 4 projets Human to Human : 0 Sagarmatha : nd Heaven : nd	Une trentaine de projets	Non	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	Direction RSE	Consolidation filiales	Le Public Système : nd Hopscotch : 5% Human to Human : 0 Sagarmatha : nd Heaven : nd	n/d sur 2013	Non	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	Direction des achats	Direction achats + consolidation filiales	100% des contrats cadres des fournisseurs référencés - 10 nouveaux contrats cadres en 2014	100% des contrats cadres des fournisseurs référencés (siège social)	Sociétal - c	Groupe* (hors services généraux)
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 (questionnaire métier + visite sur site) depuis 2010	Direction des achats	méthodologie interne	32	32	Sociétal - c	Groupe* (hors services généraux)
4	Accompagner nos fournisseurs	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Identification (RV + prescription en interne) de nouveaux prestataires et partenaires responsables (fournisseurs et sous-traitants)	Direction des achats	Consolidation filiales	3 nouveaux prestataires : flotte de véhicules électriques + plateforme de revalorisation des surplus alimentaires + location de structures déco	6 nouveaux prestataires engagés en matière de RSE ou délivrant un produit ou service responsable	Sociétal - c	Groupe* (hors services généraux)
5	Actions de solidarité	Projets soutenus	Nb de structures de solidarité soutenues	Direction RSE	Consolidation filiales	11	15	Sociétal - b	Groupe*
5	Actions de solidarité	Projets soutenus	Total soutiens (coons, soutiens a des œuvres sociales et environnementales, et	Direction RSE	Consolidation filiales	40 872 €	29 715 €	Sociétal - b	Groupe*
5	Actions de solidarité	Mécénat financier	Coordonat de compétences et des soutiens a des œuvres sociales et	Direction RSE	Consolidation filiales	34 656 €	23 024 €	Sociétal - b	Groupe*
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	environnementales Nb de projets soutenus en mécénat de compétences	Direction RSE	Consolidation filiales	5	4	Sociétal - b	Groupe*
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Nb de personnes impliquées	Direction RSE	Consolidation filiales	Env. 20	Env. 20	Sociétal - b	Groupe*
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Valorisation financière du mécénat de compétence	Direction RSE	Consolidation filiales	6 216,62 €	6 691 €	Sociétal - b	Groupe*

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2014	Résultat 2013	R.225	Périmètre
6	Intégrer le DD au quotidien	Eco-gestes	Part de courses vélo, métro et véhicules électriques vs courses traditionnelles	Direction des achats	relevé prestataires courses	22,12%	17,53%	Env - b	Siège social du Groupe à Levallois
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	Direction RSE	-	Sagarmatha : Certification LUCIE renouvelée en 2013 Le Public Système : Certification ISO 20121 (système de management responsable des événements) pour une business unit jusqu'à avril 2014	Sagarmatha : Certification LUCIE renouvelée en 2013 Le Public Système : Certification ISO 20121 (système de management responsable des événements) pour une business unit	Env - a	Groupe*
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	Direction RSE		Groupe : cf Réunions Bocal Hopscotch : formation développement durable (cf infra)	Groupe : Réunions Bocal Siège social : actions de sensibilisation lors de la Semaine du Développement Durable + renouvellement de la campagne d'affichages éco-gestes + formations événement responsable (cf infra) Le Public Système : formation des équipes projets et production dans le cadre de la certification ISO 20121 Hopscotch : formation développement durable (cf infra) Heaven : 1 réunion générale de présentation de poubelles et campagne sensibilisation consommation déchets (papiers, canettes)	Env - a	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	Direction RSE		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	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	Groupe*
6	Politique générale en matière environnementale	Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	Non applicable	Direction Générale		n/a	0	Env - a	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	T. eq. CO2 compensées	Direction RSE	Convention CO2 Solidaire	nd	226 T	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Montant de la compensation	Direction RSE	Convention CO2 Solidaire	0 €	5 424 €	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention , de recyclage et d'élimination des déchets	Prévention : cf détail dans rapport	Direction RSE	Consolidation entités	Siège social : 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. Heaven : impression par défaut en NB - participation à une étude sur la qualité de l'air dans les bureaux (résultats en attente) Human to Human : tasses en verre Hopscotch : incitation à l'impression RV au maximum + limitation des impressions grâce aux nouveaux copieurs	Siège social : 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. Heaven : 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 Human to Human : tasses en verre Hopscotch : incitation à l'impression RV au maximum + limitation des impressions grâce aux nouveaux copieurs	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Initiatives de recyclage mises en place dans les entités du Groupe	Direction RSE	Consolidation entités	Siège social : tri bouteilles eau, gobelets plastiques, canettes, papier, piles, ampoules, toner et cartouches imprimantes, CD, DEEE, gros mobilier Heaven : Utilisation des poubelles de tri dédiées papier / canettes remplacement progressif de l'éclairage avec spots led à économie d'énergie et recyclables Human to Human : na Hopscotch : tri papier	Siège social : tri bouteilles eau, gobelets plastiques, canettes, papier, piles, ampoules, toner et cartouches imprimantes, CD, DEEE, gros mobilier Heaven : poubelles papiers / canettes, collecte piles et ampoules Human to Human : recyclage des toners d'impression Hopscotch : tri papier, piles et bouchons de bouteilles + matériel informatique par entreprise adaptée	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de papier et carton recyclé par an (kg)	Direction RSE	Consolidation organismes collecteurs	16 328	13 606	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de mobilier de bureau, plastiques divers, matériels divers recyclés par an (kg)	Direction RSE	Consolidation organismes collecteurs	4187	4246	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de cartons et palettes recyclés par an (kg)	Direction RSE	Consolidation organismes collecteurs	60	371	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de piles recyclées par an (kg)	Direction RSE	Consolidation organismes collecteurs	69	36	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de DEEE recyclés par an (kg)	Direction RSE	Consolidation organismes collecteurs	730	804	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de toners recyclés par an (kg)	Direction RSE	Consolidation organismes collecteurs	333	488	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de néons recyclés par an (kg)	Direction RSE	Consolidation organismes collecteurs	42	84	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de canettes recyclées par an (kg)	Direction RSE	Consolidation organismes collecteurs	128	171	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de bouteilles PET recyclées par an (kg)	Direction RSE	Consolidation organismes collecteurs	387	243	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de solvants recyclés par an (kg)	Direction RSE	Consolidation organismes collecteurs	96	12	Env - b	Groupe*
6	Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantité totale de verre recyclé par an (kg)	Direction RSE	Consolidation organismes collecteurs	18	41	Env - b	Groupe*
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)	Direction RSE	Information Services Généraux	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	Groupe*

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2014	Résultat 2013	R.225	Périmètre
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	Direction RSE		Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Env - b	Groupe*
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Volume d'eau utilisé par an	Service comptable	Consolidation entités	Siège social : 3.690 m3 Hopscotch : 682 m3 Heaven : non relevé Human to Human : donnée non disponible Total : 4.372 m3	3.504 m3	Env - c	Groupe*
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)	Service comptable	Consolidation entités	Siège social : 537.778 Hopscotch : 175.220 Human to Human : 11.193 Heaven : 45.462 (Enercoop) + 47.412 (EDF) Total = 817.065 kWh	871.394 kWh	Env - c	2013 : Siège social du Groupe à Levallois + Heaven + Hopscotch 2014 : Groupe*
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)	Service comptable	Consolidation entités	Siège social : 191.060 Hopscotch : 137.527 Heaven et Human to Human : pas de gaz Total = 328.587 kWh	542.789 kWh	Env - c	2013 : Siège Social du Groupe à Levallois + Hopscotch 2014 : Groupe*
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	Direction RSE	Consolidation entités	Le Public Système : ampoules basse consommation en renouvellement + extinction automatique des lumières + stores sur les fenêtres les plus exposées au soleil Heaven : Rénovation du système de chauffage du RDC Human to Human : installation de fenêtres double vitrage Hopscotch : ampoules basse consommation dans les parties communes et dans les bureaux + fenêtres récentes + double vitrage depuis l'entrée dans les locaux	Le Public Système : ampoules basse consommation en renouvellement + extinction automatique des lumières + pose de stores sur les fenêtres les plus exposées au soleil + changement joints fenêtres Heaven : RAS Human to Human : nd Hopscotch : ampoules basse consommation dans les parties communes et dans les bureaux + fenêtres récentes + double vitrage depuis l'entrée dans les locaux	Env - c	Groupe*
6	Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Mesures prises pour améliorer le recours aux énergies renouvelables	Direction RSE	Consolidation entités	Heaven : contrat de fourniture d'énergie chez Enercoop	Heaven : contrat de fourniture d'énergie chez Enercoop	Env - c	Groupe*
6	Utilisation durable des ressources	Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Nb total de ramettes de papier par an	Direction RSE / Services Généraux	Consolidation entités	Siège social : 3495 ramettes A4 + 120 ramettes A3 Heaven : 50.000 feuilles = 116 ramettes Hopscotch : 175 000 feuilles = 350 ramettes Human to Human : 9000 feuilles = 18 ramettes Total = 4.099 ramettes	4.964 ramettes de papier Groupe	Env - c	2013 : Siège social du Groupe à Levallois + Heaven + Hopscotch 2014 : Groupe*
6	Utilisation durable des ressources	Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	% de papier labellisé issu de forêts gérées durablement	Direction RSE / Services Généraux	Consolidation entités	100% des papiers issus de forêts durablement gérées ou recyclés	100% des papiers issus de forêts durablement gérées ou recyclés	Env - c	Groupe*
6	Utilisation durable des ressources	Utilisation des sols	Non applicable de par la nature de l'activité	Direction RSE		Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Env - c	Groupe*
6	Changement climatique	Rejets de gaz à effet de serre	Total émissions T. eq CO2 (scope 1 et 2)	Direction RSE	Consolidation entités	135,00	185,70	Env - d	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	Direction RSE		Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Env - d	Groupe*
6	Biodiversité	Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Non applicable de par la nature de l'activité	Direction RSE		Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Env - e	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*) : Hopscotch Système Asia et Africa, Public Système Hopscotch GMBH, Hopscotch Système Europe, Hopscotch Système Americas
- des entités entrées ou sorties du Groupe au cours de l'année concernée par le reporting : Rouge

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 »

3. De par son activité consistant principalement en des prestations de conseil et ses implantations géographiques, les **thématiques suivantes sont jugées non applicables** pour le Public Système Hopscotch :

- L'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales
- Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours
- La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité
- L'adaptation aux conséquences du changement climatique
- Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

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	Référents reporting par filiale hors siège social
Fin février	Référents 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	Référents reporting par filiale siège sociale + référents 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 ».