

H O P
S C O
T C H

GLOBAL PR GROUP

RAPPORT DE RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE 2016

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



SOMMAIRE

I. La RSE chez HOPSCOTCH Groupe	5
<i>Interview de Benoît Désveaux.....</i>	<i>5</i>
A. Gouvernance	8
<i>Interview de Pierre-Franck Moley.....</i>	<i>9</i>
B. Stratégie.....	11
1. Des enjeux durables et partagés	11
2. Un dialogue actif avec ses parties prenantes.....	12
3. Une démarche encouragée.....	13
II. NOS ENJEUX PRIORITAIRES	15
Enjeu n° 1 - Donner aux collaborateurs toutes les clés pour intégrer les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux et les principes de l'économie circulaire à leur activité professionnelle	15
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	18
Enjeu n° 3 - Conseiller et accompagner nos clients dans leur communication RSE et dans la valorisation de leurs produits et services responsables	21
Enjeu n° 4 - Achats responsables	24
Enjeu n° 5 - Soutenir des projets solidaires en cohérence avec les métiers du Groupe	25
Enjeu n° 6 - Réduire les impacts directs du fonctionnement du groupe sur l'environnement	29
Enjeu n° 7 - Inventer de nouvelles techniques de communication alternatives plus responsables	31
III. INDICATEURS RSE	32
IV. NOTE METHODOLOGIQUE.....	41
A. Introduction	41
B. Rôles et responsabilités des interlocuteurs – Description de l'organisation générale - Contacts	41
C. Définition du périmètre	41
D. Organisation du reporting	42
E. Contrôles internes et externes	43
F. Fiches de définition des indicateurs.....	43

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

I. LA RSE CHEZ HOPSCOTCH GROUPE

INTERVIEW DE BENOIT DESVEAUX

Directeur général de HOPSCOTCH Groupe 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 ?

Bien au contraire ! Nous avons été précurseurs en matière de développement durable et d'éco-conception des projets : 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. Et nous avons fusionné nos engagements sociétaux dans la stratégie du groupe à travers nos 6 engagements.

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.

Le développement durable va pour nous bien au-delà du cadre législatif, parfois perçu comme contraignant. Pour HOPSCOTCH Groupe, travailler sur ces sujets avec les clients et la société civile est une formidable **opportunité d'innovation et d'accompagnement de la transformation sociétale en cours..**

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

En mai 2011, Le Public Système avait été la première agence de communication en France à obtenir la certification BS8901 (devenue depuis **ISO20121**) 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 de nombreuses années en matière d'éco-conception des événements. Cette certification a également été obtenue pour l'exposition Solutions COP21.

En 2012 nous avons 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, pour la première fois en 2014 (pour l'exercice 2013), l'un de nos Commissaires aux Comptes a effectué une vérification de ces données extra-financières conformément à la législation française.

Les années 2014 et 2015 ont vu la concrétisation de l'ambitieux projet **Solutions COP21**, un grand dispositif multi-acteurs à l'occasion de la COP21 visant à promouvoir les solutions en faveur du climat. Porté par le Comité 21 et le Club France Développement Durable, réalisé par HOPSCOTCH Groupe et Alliantis, ce dispositif comportait un programme sur 18 mois avec une montée en puissance en décembre 2015 et des activations quotidiennes grand public pendant l'exposition des Solutions au Grand Palais, des outils digitaux tels que le Hub des Solutions Climat (1^{ère} plateforme web contributive multi-acteurs dédiée aux solutions climat) et la communauté « Innovation Climate Accelerator ».

Enfin, en juin 2015, nous avons décidé de rassembler les agences du groupe dans notre nouveau siège social, rue Notre-Dame des Victoires, 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 est de l'utiliser en respectant la démarche et en y intégrant toutes les bonnes pratiques existantes.

Quelle est l'ambition de la Fondation pour l'Innovation et la Transmission du Goût que vous avez créée avec le Groupe Sopexa ?

Le désir de créer une Fondation n'est pas nouveau. Le rapprochement avec Sopexa a été l'occasion de concrétiser ce projet, autour de la thématique du goût, sur laquelle HOPSCOTCH Groupe (notamment au travers de l'organisation de la Semaine du Goût depuis plusieurs années) et Sopexa ont une réelle légitimité. L'ambition est donc pour le Groupe de concrétiser son engagement sociétal autour d'un axe majeur, celui de l'innovation et de la transmission du goût.

La Fondation, a pour mission de soutenir des actions innovantes visant à favoriser la transmission du goût et du bien manger pour contribuer à lutter contre les inégalités sociales et les exclusions en matière d'alimentation. Elle est placée sous l'égide de la [Fondation Agir Contre l'Exclusion \(FACE\)](#), fondation d'utilité publique, qui œuvre en faveur de l'engagement social et sociétal des entreprises pour lutter contre toutes les formes d'exclusion, de discriminations et de pauvreté, par une approche globale et innovante de la Responsabilité Sociale/Sociétale des Entreprises (RSE).

Quel est le sens de votre démarche ?

Après avoir initié ou participé à l'intégration des enjeux du développement durable dans nos métiers de la communication pendant plusieurs années, nous souhaitons apporter notre contribution au rapprochement des démarches RSE et de celles de l'innovation pour inventer le monde de demain et contribuer à la transformation sociétale en cours.

Le sens des responsabilités 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 HOPSCOTCH Groupe, puisqu'elle est l'une de ses trois **valeurs fondatrices**, au même titre que la volonté d'entreprendre et la démarche d'innovation.

Nous sommes notamment fiers d'avoir été parmi les premiers à travailler sur la responsabilité environnementale des entreprises de communication, au sein de la filière, en participant notamment aux Commissions Développement Durable de plusieurs syndicats professionnels, et en oeuvrant actuellement à la promotion des métiers des Relations Publics, métiers du dialogue avec les parties prenantes, au sein du Syntec RP.

Concrètement, comment êtes-vous « responsables » ?

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. Pionniers en matière d'éco-socio-conception des événements, nous nous intéressons cette année tout particulièrement au sujet de la lutte contre le gaspillage alimentaire.

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, et bien au-delà. 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 un véritable **levier d'innovation et de transformation sociétale**, à l'image de nos nouveaux bureaux au centre de Paris.

A. GOUVERNANCE

Instaurer une gouvernance responsable

HOPSCOTCH Groupe est une société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance. Le Conseil de surveillance se réunit cinq à six fois par an et convoque tous les membres du Directoire.

Il prend acte de l'état d'avancement des affaires et de notre stratégie, des prévisions budgétaires remises à jour, avalise la politique 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 forme de conseil d'administration en présence des membres de la direction.

HOPSCOTCH Groupe 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.

Faire progresser le développement durable

Pour mesurer sa performance en matière de développement durable, HOPSCOTCH Groupe 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 100 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. La consolidation des informations s'effectue de manière annuelle, à l'occasion du reporting RSE, via les résultats fournis par chaque entité et service concernés. Le périmètre du reporting concerne HOPSCOTCH Groupe dans sa globalité, sauf exception explicitement mentionnée.

Afin de rendre compte de son action en matière de développement durable, HOPSCOTCH Groupe 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, avec l'ambition désormais presque atteinte de couvrir le périmètre du Groupe.

INTERVIEW DE PIERRE-FRANCK MOLEY

Directeur général de HOPSCOTCH Groupe 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 6 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. Il prend acte de l'état d'avancement des affaires et de notre stratégie, des prévisions budgétaires remises à jour, avalise la politique 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 forme de conseil d'administration en présence des membres de la direction.

Peut-on parler de transparence en matière de gouvernance chez HOPSCOTCH Groupe ?

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 Middlenext, qui est appliqué et évalué chaque année. Le Conseil de surveillance est également très actif, avec 5 réunions par an en moyenne.

Vous avez emménagé en 2015 dans de nouveaux locaux, au cœur de Paris, pouvez-vous nous expliquer les raisons de ce choix ?

Nous avons souhaité réunir l'ensemble des entités du Groupe (à l'exception de Heaven, qui devient notre voisin proche) au sein d'un seul et même immeuble, notre flagship, rue Notre Dame des Victoires. L'ambition était de proposer à nos clients et à nos collaborateurs un espace fonctionnel et ergonomique, à haute qualité environnementale, conçu pour favoriser l'innovation, l'hybridation, la créativité, la mobilité et les échanges entre les collaborateurs, pour un cadre de travail plus performant et plus collaboratif.

Qui plus est, ce déménagement était en cohérence avec un travail sur la structuration du Groupe, incluant un changement de marque et une rationalisation de l'organigramme des sociétés, pour plus de clarté et de lisibilité, aussi bien en interne qu'en externe.

Quelles sont les principales évolutions de 2016 en matière de structuration de l'organisation ?

Nous avons fait le choix de renforcer les équipes transverses, en matière de pilotage administratif et financier et sur le plan des ressources humaines. Une secrétaire générale, notamment en charge de la modernisation des outils et du lien avec les équipes opérationnelles sur les suivis administratifs et financiers, et une directrice des ressources humaines sont venues renforcer les effectifs. Objectif : accompagner la croissance du Groupe et optimiser les process, pour plus de fluidité et une meilleure qualité de vie au travail.

Nous avons décidé de distribuer 30.000 actions gratuites à des collaborateurs clés de l'entreprise, en ligne avec la politique du Groupe en la matière, qui vise à favoriser l'actionnariat des collaborateurs.

Enfin, l'une de nos filiales, Sagarmatha, expérimente avec succès un nouveau modèle de gouvernance interne.

FOCUS GOUVERNANCE CHEZ SAGARMATHA

En 2016, Sagarmatha a souhaité franchir un nouveau pas dans l'implication des équipes dans la vie de l'entreprise. C'est ainsi qu'a été créé le Sagboard, qui correspond à une véritable volonté des managers d'associer très largement toute l'agence aux décisions et choix stratégiques de l'entreprise.

Une 1ère réunion a eu lieu en novembre, avec 8 membres de l'équipe élus par leurs pairs et 2 tirés au sort pour valoriser l'implication nécessaire de tous. Cette 1ère réunion a abouti à une prise de décisions sur certains sujets et à la création de 3 groupes de travail qui présenteront le fruit de leurs réflexions lors du prochain Sagboard prévu le 25 avril 2017.

B. STRATEGIE

1. DES ENJEUX DURABLES ET PARTAGES

La politique RSE de HOPSCOTCH Groupe 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.

HOPSCOTCH Groupe, un Groupe engagé

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

*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 en ce sens.

2. UN DIALOGUE ACTIF AVEC SES PARTIES PRENANTES

Ce dialogue est au cœur de l'ADN du Groupe, parce que le métier de HOPSCOTCH Groupe est celui des global PR, c'est-à-dire construire des interactions avec toutes les parties prenantes et la société, en adressant les communautés et en touchant les relais d'opinion où qu'ils se trouvent.


Les global PR influencent l'image et la réputation d'une organisation, en engageant la conversation avec les parties prenantes et la société dans son ensemble, en s'adressant aux communautés et en touchant les relais d'opinion, où qu'ils se trouvent, dans les médias traditionnels et en ligne. Une approche intégrant tous les métiers de la communication: relations media, social media, marketing digital, corporate, événementiel, communication interne, activation grand public, communication sensible.

En matière de développement durable et de gouvernance, différentes initiatives ont été mises en place par HOPSCOTCH Groupe 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 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. En 2014 & 2015, 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 Notre Dame Des Victoires, incluant les nouveaux locaux et les nouvelles méthodes de travail. Des groupes de travail autour de ce déménagement ont permis aux collaborateurs d'émettre leurs idées autour de la communication interne, de l'accueil des clients, de l'informatique et de la programmation du bâtiment. Enfin, un réseau social d'entreprise, Hopla, est en cours de déploiement au sein du Groupe.
- 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. Des visites de terrain sont régulièrement organisées afin d'échanger sur site sur les bonnes pratiques en la matière.
- Les managers du Groupe sont également actifs dans différentes **instances professionnelles** de la filière (Croissance Plus, AACC, Anae, Syntec RP, IMS, 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 HOPSCOTCH Groupe ou des partenariats et de la veille mise en place par les équipes de Namaska et de 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, et comme cela a été le cas avec Solutions COP21 notamment en 2015, HOPSCOTCH Groupe 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 2016, la **labellisation LUCIE** a été renouvelée pour 3 ans pour notre filiale Sagarmatha.



Social, économique, environnemental

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

- respecter les intérêts 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.

HOPSCOTCH et Sagarmatha ont également reçu en 2015 le **label Qualité de l'ANAE**, outil d'identification des agences engagées dans un processus de qualité simple, clair et contrôlé. Le Label ANAé Qualité est organisé autour de 7 piliers structurels relevant de l'activité et de l'organisation des agences:

1. relation et satisfaction client
2. process opérationnels
3. prise en compte des enjeux de sécurité
4. relations prestataires / achats
5. capacité économique et administrative
6. gouvernance et management
7. prise en compte de la RSE

Entre 2011 et 2013, l'une des équipes du Public Système avait également obtenu la certification **ISO20121** portant sur la mise en place d'un système de management responsable des événements. En 2015, c'est « la conception, la mise en œuvre, l'organisation et la production de l'événement Solutions COP21 au Grand Palais » qui a été certifié selon la norme ISO20121 par l'organisme de vérification BSI.



HOPSCOTCH Groupe reçoit par ailleurs la note de 66/100 au classement **EcoVadis**, EcoVadis est une plateforme de notation de la performance sociale et environnementale des chaînes d'approvisionnement mondiales. Cette note nous permet de recevoir un niveau de reconnaissance "Gold", et place HOPSCOTCH Groupe parmi les 5% d'entreprises les mieux notées par EcoVadis.



Enfin, mais non des moindres, Sagarmatha a participé au 1er palmarès des entreprises de moins de 50 salariés du cabinet **Great Place to Work**®.

Sur les 63 entreprises qui ont participé à cette 1ère édition, 22 ont obtenu le label Great Place to Work® et Sagarmatha s'est positionnée à la 5ème place.

Une grande fierté pour toute l'équipe !

L'équipe SAGARMATHA*
est heureuse de partager
avec vous ce grand moment
de fierté !

**SAGARMATHA AU TOP FIVE
DU PALMARÈS FRANCE
GREAT PLACE TO WORK®
DES ENTREPRISES
OÙ IL FAIT BON TRAVAILLER**

Palmarès des moins de 50 salariés

* Sagarmatha et ses pôles Namaska et C2C



II. NOS ENJEUX PRIORITAIRES

ENJEU N° 1 - DONNER AUX COLLABORATEURS TOUTES LES CLES POUR INTEGRER LES ENJEUX SOCIAUX, SOCIETAUX ET ENVIRONNEMENTAUX ET LES PRINCIPES DE L'ECONOMIE CIRCULAIRE A LEUR ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Éco-socio conception des projets et campagnes, sur les principes de l'économie circulaire

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 HOPSCOTCH Groupe 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 matière d'éco-gestes, le déménagement de 2015 a été l'occasion de rappeler à tous les bonnes pratiques en matière d'impressions papier, de déplacements (transports en communs à privilégier), ou encore de tri sélectif, désormais possible pour les canettes, le papier, les consommables copieurs et les bouteilles en plastique.

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 à intervalles réguliers (réunions « Bocal »)

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

Aucune formation formelle à l'éco-socio-conception des projets n'a eu lieu en 2016, mais plusieurs événements portant sur des thématiques RSE, des produits et services responsables ont été l'occasion de sessions de sensibilisation et de partage de bonnes pratiques entre collaborateurs, consultants externes et partenaires / prestataires.

Chez Sagarmatha, la mise en place d'un « éco-bingo » récompensant les collaborateurs qui mettent en place une démarche d'éco-conception sur leurs projets donne l'occasion de partager, les bonnes pratiques et solutions au sein de l'équipe. En 2016, 6 projets se sont vus attribuer la validation éco-bingo, qui viennent s'ajouter aux deux événements éco-conçus pilotés par Namaska.

Offrir aux salariés les outils pour intégrer l'éco-socio-conception et les principes de l'économie circulaire 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, ainsi que des conseils pour l'éco-conception des événements.

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.

Sur les événements, les déchets de production sont systématiquement récupérés par les fournisseurs et/ou mis dans les bennes de tri prévues à cet effet par les sites (en particulier

disponibles chez les gros gestionnaires et exploitants de sites d'événements (Viparis, GL, Eurosites)

En matière de lutte contre le gaspillage alimentaire, un coup d'accélérateur a été donné en 2016, avec notamment la mise en place d'un « **kit anti-gaspi alimentaire** », qui propose trois niveaux d'intervention :

1 – Mise en vente des résidus alimentaires sous emballage (plateaux-repas, sachets pique-nique, etc.) via l'application TooGoodToGo, au profit d'Action Contre la Faim ; Too Good To Go est une application mobile qui lutte contre le gaspillage alimentaire en connectant commerçants et citoyens : tout le monde peut désormais lutter contre le gaspillage !

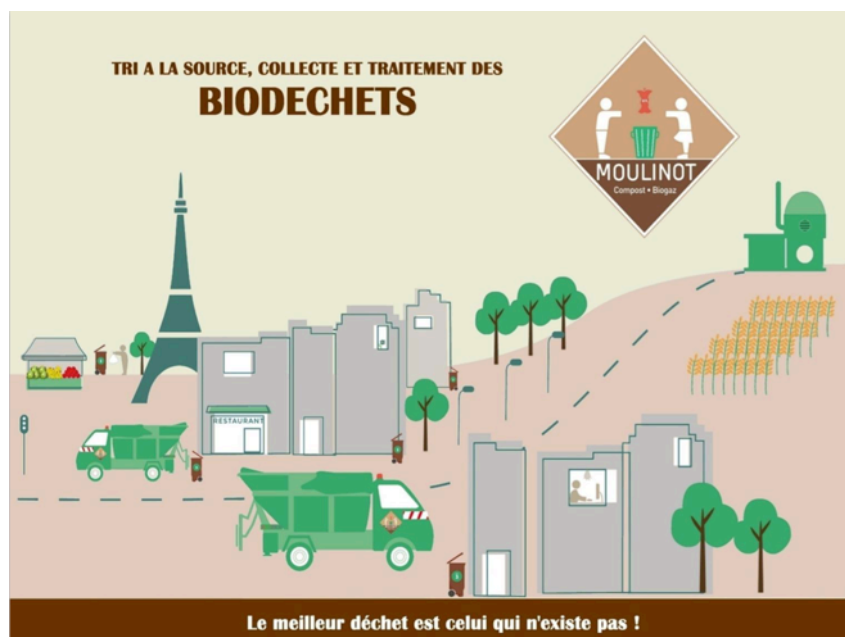


2 – Récupération de résidus alimentaires de type buffet post-événements et redistribution à des associations, avec le partenaire Phenix (voir exemple ci-dessous)

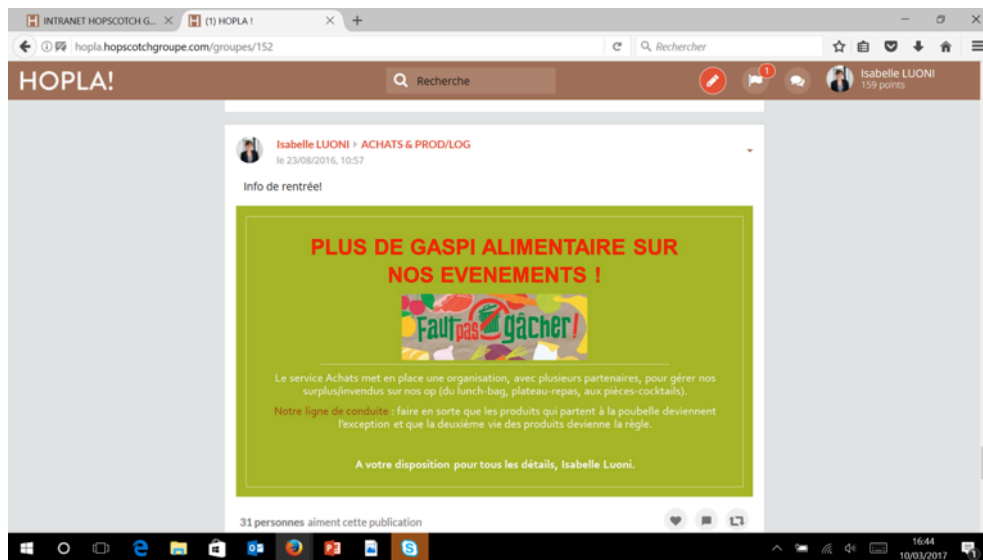
3 – Mise en place de bacs à compost chez les traiteurs partenaires de HOPSCOTCH Groupe, en partenariat avec l'entreprise MOULINOT, dont les objectifs sont de :

- Sortir les biodéchets des incinérateurs et des décharges
- Valoriser les biodéchets pour créer de l'énergie et du compost
- Créer des emplois dans une nouvelle filière
- Eviter le gaspillage alimentaire

(ces actions ont été initiées en 2016 et sont en cours de déploiement en 2017)



Ces initiatives en matière de lutte contre le gaspillage alimentaire font l'objet d'une communication sur l'intranet du Groupe (voir capture d'écran ci-dessous), ainsi que d'un conseil et accompagnement personnalisés sur les grands événements, par la responsable des Achats du Groupe.



>> Focus sur une initiative 2016 en matière de lutte contre le gaspillage alimentaire :

Le mardi 22 mars 2016 aux Folies Bergère, Namaska a organisé la 14ème cérémonie Best Workplaces France. Lors de cette soirée ont été récompensées les 66 entreprises 2016 "où il fait bon travailler en France". Pour la 2ème année consécutive, l'Institut Great Place to Work® France et l'agence Namaska, en charge de l'organisation de l'événement, ont fait appel aux services de la start-up PHENIX, membre du programme «Innov&Tech», afin que les surplus alimentaires de la soirée ne soient pas jetés mais redistribués à une association caritative.

PHENIX, entreprise sociale spécialisée dans la réduction du gaspillage a organisé la seconde vie des surplus du buffet, en les redirigeant vers des associations dans le respect de la chaîne du froid et la traçabilité, tout en valorisant l'engagement social et solidaire des entreprises. En collaboration avec le traiteur de l'événement Té-Créateur d'instant, l'action a permis à l'association La Main de l'Autre de bénéficier de près de 20 kg de nourriture et de plus de 200L de boissons.



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, HOPSCOTCH Groupe est signataire de la **Charte de la Diversité**.

HOPSCOTCH Groupe a également poursuivi sa politique en faveur de **l'insertion des personnes en situation de fragilité sur le marché de l'emploi**. En 2016, 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 le biais de l'association intermédiaire Secours Emploi qui oeuvre pour la **réinsertion professionnelle**, ce sont 38 heures qui ont été proposées en 2016 à des personnes éloignées de l'emploi, pour des petits travaux de mise sous pli et de manutention.

En 2016, le Groupe a poursuivi son partenariat avec l'association **Nos Quartiers ont des Talents** qui oeuvre pour l'insertion dans l'emploi de jeunes diplômés issus de quartiers difficiles. Chez Sagarmatha, au 31/12/2016, 5 collaborateurs étaient actifs dans l'action de parrainage. Depuis 2012, toutes les entités du Groupe peuvent mobiliser leurs collaborateurs pour parrainer un jeune.

Projet 2017 : dans le cadre d'une initiative lancée par l'AACC ([Association des Agences-Conseil en Communication](#)), Hopscotch s'est déclarée **agence Handi-accueillante pour des élèves de 3ème en stage d'observation**. L'agence accueillera dès le mois de mars 2017 un stagiaire en situation de handicap.



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.

En 2016, une session de formation évacuation a été mise en place, et il est prévu pour 2017 des sessions SST, prévention incendie et habilitation électrique.

En matière de risques psycho-sociaux, différentes actions ont été mises en place dans le courant de l'année 2016 : réunions d'information, réunions de médiation par service, affichage des coordonnées de la psychologue du travail et formation spécifique pour les membres du CHSCT et la responsable des RH. L'ensemble des partenaires sociaux et de l'équipe RH seront formés dans le courant de l'année 2017.

Parmi les projets 2017 en matière de sécurité, figure la mise à jour du Document Unique de Sécurité, qui intègre les enjeux en matière de risque psycho-sociaux, ainsi que des formations sur ces enjeux à l'attention des managers

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 la vision et les métiers du Groupe ainsi que la politique de gestion de carrière. Organisée une fois par trimestre, 107 nouveaux arrivants en ont bénéficié en 2016.

Comme chaque année, différents programmes de formation accompagnent la montée en compétences de nos collaborateurs. Au menu : digital et réseaux sociaux, langues, management et sécurité, pour un total de 2494 heures de formation.

Enfin, dans le cadre de la Hopscotch Academy, qui coordonne l'ensemble des dispositifs de formation et de montée en compétences des collaborateurs, un projet de formation d'envergure, le « **Global PR Certificate** » a été initié en décembre 2016, en co-construction avec différents partenaires (Abilways, Afdas, Opcalia et AGEFOS). Cette formation, conçue sur mesure pour HOPSCOTCH Groupe, est une formation certifiante de 126 heures qui vise à former 107 collaborateurs aux différents métiers et compétences des relations publiques, autour de thématiques telles que « développer une veille efficace et adaptée », « explorer la problématique client », « définir la reco clients type à l'heure des Global PR », « manager en mode agile et créatif », etc. Un programme ambitieux de 126 heures de formation, réparties sur 2 années, alternant 14 modules en présentiel et modules e-learning, pour une certification prévue en février 2018.



*Petit exercice de cohésion d'équipe
autour d'un atelier de créativité
en silence avec des Lego !*

Enfin, l'année 2016 a vu la prise de fonction d'une Directrice des Ressources Humaines chez HOPSCOTCH Groupe, avec une feuille de route intégrant entre autres la fidélisation des talents en interne. Ceci passe notamment par l'identification des personnes clés et leur accompagnement vers le développement personnalisé et accéléré d'un parcours professionnel au sein du Groupe.

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 sur leur communication RSE

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.

HOPSCOTCH Groupe, 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.

Sur la thématique sociale des nouveaux modes de travail, et en lien avec les nouveaux locaux de la rue Notre-Dame des Victoires, l'agence Hopscotch & Defacto ont décidé de créer **Revolution@Work**, programme international sur la réinvention du travail pour repenser et imaginer le travail de demain. L'objectif est de donner la parole à différents acteurs (quartiers d'affaires internationaux, architectes, stratégie et DRH, acteurs de la chaîne immobilière, start-up...), qui n'interagissent pas régulièrement afin d'identifier des solutions et de les diffuser au plus grand nombre au travers des médias français et internationaux. C'est également l'occasion de partager des expériences et promouvoir les innovations déjà à l'œuvre ou à venir.



Sur les sujets environnementaux, et dans la continuité des programmes menés par HOPSCOTCH Groupe dans le cadre de la COP21, **HOPSCOTCH Africa** a accompagné deux partenaires dans le cadre de la COP22 à Marrakech.

Une première mission a consisté à organiser pour le compte de la SNCF une Conférence «Financements Climat et Mobilité Durable», le 12 novembre 2016, au sein de la Zone Verte de la COP22. A l'issue de cette conférence, dédiée aux financements climat, un partenariat entre

l'Office National des Chemins de Fer (ONCF) et SNCF a été signé, pour permettre aux deux entreprises de coopérer dans les secteurs du développement durable et de la responsabilité sociétale et de mettre ensemble leur expérience au service des réseaux ferrés africains.



HOPSCOTCH Africa a également accompagné le **Ministère du Tourisme Marocain** dans l'organisation d'une **Conférence sur les solutions pour un tourisme durable**. Cet événement a mis en avant les projets et initiatives spécifiques au tourisme durable pour le climat, engagées par le Ministère du Tourisme et ses partenaires à l'occasion de la COP22.

Plus de 300 invités nationaux et internationaux parmi lesquels de nombreuses délégations ministérielles africaines et des organismes internationaux ont participé à cette conférence, qui a été l'occasion de remettre plusieurs Trophées décernés pour l'initiative Tourisme & Climat lancée par le Ministère du Tourisme du Maroc lors de la COP22, ainsi que de signer une Charte d'engagement pour un tourisme durable et responsable.



Chez **Namaska**, agence de conseil en communication qui mobilise les collaborateurs autour des enjeux RSE grâce à des campagnes de communication conçues sur mesure, les principaux

projets 2016 ont porté l'organisation de la remise des **Trophées 2016 Great Place to Work®**, la **1ère édition de la journée de la diversité chez Allianz**, le **Responsib'All Day 2016 de Pernod Ricard** ou encore la **campagne de promotion du projet SantéBD de l'association Coactis Santé**.

Le projet SantéBD regroupe un ensemble de fiches qui servent à expliquer le processus de soin, autrement que par la parole. Il s'agit d'un outil de communication à destination des patients en situation de handicap, des aidants et des professionnels de santé permettant de préparer les consultations et de mieux dialoguer lors du rendez-vous. Les consultations sont décrites par des illustrations et du texte en français facile et sont personnalisables grâce à une application tablette et un site web.





L'association CoActis Santé

est heureuse de vous convier à
l'inauguration de SANTEBD
 fruit d'un travail collaboratif.

Le mercredi 1^{er} Juin, à 18h30*
 à la Mairie du 13^{ème} arrondissement
 1 place d'Italie - 75013 Paris

Un cocktail suivra pour célébrer l'évènement

Merci de confirmer votre présence avant Jeudi 25 mai 2016
 en vous inscrivant via le lien : <http://urlz.fr/3wGO>
 ou par mail : margaux.dufau@coactis-sante.fr

* La vélotypie et l'interprétation LSF seront assurées
pour la présentation 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.

Intégrer les critères de développement durable dans le référencement des fournisseurs du Groupe

Parce que les achats sont au coeur de l'activité de HOPSCOTCH Groupe, 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 du Groupe.

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.

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 hôtesses. Ces questionnaires ont été envoyés aux principaux prestataires référencés par métier. L'analyse des réponses a permis à HOPSCOTCH Groupe 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.

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



*Mobilier upcyclé pour l'exposition
Solutions COP21, par le collectif
Maximum*

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.

Structurer et accompagner un grand projet sociétal

Parmi les principaux projets de 2017, et déjà initiée en 2016 figure le projet de **Fondation pour l'Innovation et la Transmission du Goût**, sous l'égide de FACE (la Fondation Agir Contre l'Exclusion), créée par HOPSCOTCH Groupe et SOPEXA, l'Agence internationale de communication 100% Food, Drink & Lifestyle. Cette Fondation, ayant pour mission de soutenir des actions innovantes visant à favoriser la transmission du goût et du bien manger pour contribuer à lutter contre les inégalités sociales et les exclusions en matière d'alimentation, verra le jour en février 2017.



Un lancement qui fait sens, comme l'expliquent Benoit Désveaux, Directeur Général de HOPSCOTCH Groupe : « *Mettre à disposition des grandes causes sociétales nos compétences, avec une approche innovante a toujours été au cœur de nos stratégies* » et Jean René Buisson, Président du Directoire de Sopexa « *Au moment où toutes les études montrent que les consommateurs ont perdu confiance en leur alimentation, nous considérons qu'en tant qu'Agence spécialisée en Food & Drink, nous avons un rôle à jouer pour permettre à tous d'avoir accès à une alimentation saine, équilibrée et plaisir. Cette Fondation est unique dans le sens où elle ne traitera pas l'alimentation que sous son aspect santé mais en prenant en compte l'angle de l'inclusion et du goût* ».

La Fondation aura pour mission de soutenir des actions innovantes visant à favoriser la transmission du goût et du bien manger pour contribuer à lutter contre les inégalités sociales et les exclusions en matière d'alimentation.

Ces actions seront orientées sur 4 axes :

- **Soutenir des actions pédagogiques auprès des publics sensibles** Spécialiste dans la structuration des repères chez l'enfant et l'évolution des familles, le psycho- sociologue Jean EPSTEIN expérimente depuis 30 ans des recherches scientifiques sur les incidences de l'alimentation dans la construction de l'identité. Membre du comité de direction de la **Fondation pour l'Innovation et la Transmission du Goût**, il souligne l'importance du goût pour forger son identité culturelle et familiale, pour appréhender le langage, lutter contre l'exclusion au « bien manger ».
- **Mettre en place des actions prospectives en faveur de l'innovation sociétale** impliquant des experts de tout horizon pour alimenter les débats et mettre en œuvre des solutions.

- **Produire des travaux et diffuser des messages** auprès d'un large public La fondation va développer des outils à caractère pédagogique à destination des publics sensibles et des actions qui contribueront à encourager la vulgarisation et les bonnes pratiques alimentaires pour le plus grand nombre de façon expérientielle et ludique.

- Soutenir des **projets de recherche-action pluridisciplinaires en lien avec l'alimentation** En synergie avec les universités et les écoles, la Fondation mettra en valeur des sujets de recherche en lien avec l'alimentation. Pour développer des outils ou mettre en place des actions innovantes en matière de « transmission du bien- manger », la fondation fera des appels à projets (autour de l'évolution des comportements alimentaires par exemple) mais aussi mettra en place des dispositifs permettant de récompenser un travail de recherche autour de l'alimentation et du goût (que ce soit en sociologie, en nutrition ...).

Soutenir différentes causes solidaires

Depuis sa création, HOPSCOTCH Groupe soutient différentes structures oeuvrant dans le domaine social ou de la protection de l'environnement : Ashoka, les Apprentis d'Auteuil, la Bourse des Talents, Nos quartiers ont des Talents, Tourism for Development, CO2 Solidaire, WWF, LOL Project, pour ne citer que quelques-unes des structures soutenues ces dernières années.

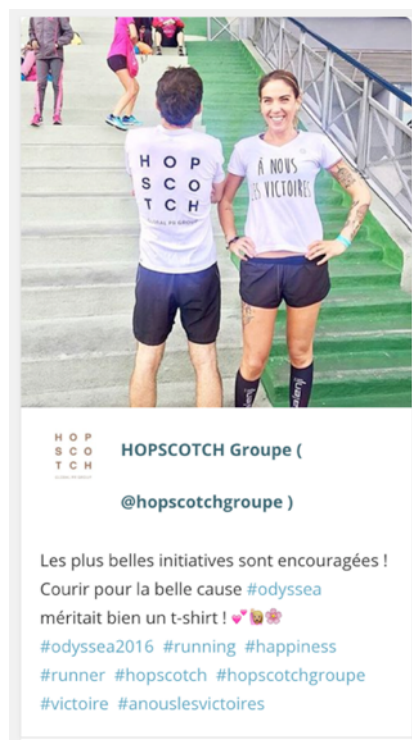
En 2016, près de 95.000€ ont été affectés aux causes solidaires, sous la forme de financements directs ou de mécénat de compétences, auprès de 12 structures différentes : la Fondation GoodPlanet, ProBonoLab, le Palais de Tokyo, la Fondation ESCP Europe, la Fondation de France, l'association Les Bancs de l'Ecole, le GERES, Tourism For Development, l'ASVEL Pelote Basque, l'association Urrunarak et les Astroliens. Cette dernière, dont la mission sociale est le lien intergénérationnel (l'association propose à des personnes âgées fragilisées et de jeunes bénévoles d'explorer ensemble la planète internet) a notamment été hébergée 3 mois dans les locaux de Sagarmatha, avant de déménager vers le SenseCube où elle est aujourd'hui incubée.

Focus sur le marché de Noël solidaire

Dans le courant du mois de décembre, sur une initiative spontanée et généreuse de certains collaborateurs, l'agence s'est transformée en un grand marché de Noël « Do It Yourself », avec des produits et objets fabriqués par les collaborateurs. Ces produits étaient vendus et les bénéfices reversés à l'association Le Rire Médecin. Du cœur et des rires en perspective pour les enfants malades à l'hôpital !



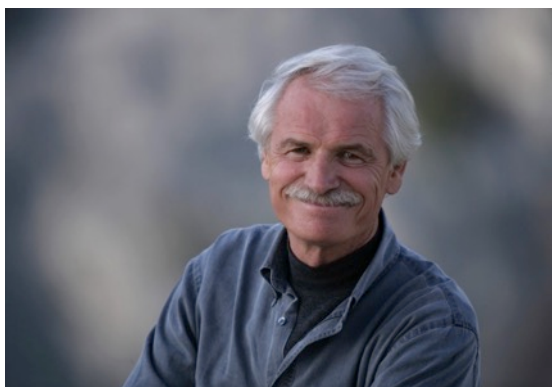
Par ailleurs, 45 collaboratrices et collaborateurs ont marché ou couru à l'occasion de la course Odyssea, au profit de la lutte contre le cancer du sein.



Renforcer le mécénat de compétences

En matière de mécénat de compétences, l'agence Heaven a accompagné en 2016 pour la seconde année consécutive l'équipe de ProBonoLab pour la campagne de promotion de la ProBono Week sur le site de la Défense (en partenariat avec DeFacto). L'objectif était de mobiliser les entreprises de la Défense à engager leurs collaborateurs sur des missions ProBono à l'occasion de cette semaine internationale. Sur une tonalité volontaire décalée et humoristique, cette campagne a été déclinée en supports affiches et vidéos.





Enfin, HOPSCOTCH Groupe a également accompagné la **Fondation Goodplanet** dans la définition de la stratégie de programmation du Domaine de Longchamp, lieu dédié à l'écologie et l'humanisme pour tous publics, qui ouvrira ses portes en mai 2017. Ce lieu vise à « nous permettre de redécouvrir nos liens avec l'environnement à travers une programmation variée, foisonnante et enrichissante en semaine comme en week-end. Ce sera un domaine ouvert, où la parole sera donnée à tous ceux qui, dans leur diversité, œuvrent pour une société plus solidaire, afin qu'ils puissent témoigner de leur engagement ... et inspirer le nôtre ! » (Yann Arthus-Bertrand).

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, 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.

Consommer moins d'énergie

Depuis le second semestre 2015, l'installation au nouveau siège social de la rue Notre Dame des Victoires est une avancée notable en matière d'efficacité énergétique ; le bâtiment dispose d'infrastructures permettant d'optimiser les consommations énergétiques, et ce à plusieurs niveaux :

- isolation : huisseries thermiques, isolation générale du bâtiment thermique ;
- électricité : système central intelligent pour piloter les éclairages du bâtiment, zoning par secteur, coupures et détecteurs automatiques pour l'éclairage, ampoules basse consommation ;
- système de chauffage fourni par le réseau de chaleur urbaine CPCU, qui produit de la chaleur sous forme de vapeur dans plusieurs sites de production à partir de plusieurs sources d'énergie (le bouquet énergétique) la transporte et la distribue grâce à des canalisations souterraines interconnectées (le réseau maillé) jusqu'aux bâtiments raccordés. CPCU veut recourir systématiquement aux énergies locales, renouvelables ou de récupération pour diminuer la part d'énergies fossiles, afin de contribuer à une meilleure qualité de l'air par une réduction des gaz à effet de serre. En 2016, le bouquet énergétique de CPCU est constitué pour 50% d'énergies renouvelables et de récupération ;
- système de rafraîchissement (climatisation) du bâtiment géré par le réseau Climespace, réseau de froid urbain (RFU) permettant une meilleure maîtrise de l'énergie et de réduction des émissions de GES, grâce à un approvisionnement 100% garanti en énergies renouvelables.

Enfin, en matière d'énergies renouvelables, Heaven a fait le choix de s'approvisionner en partie chez Enercoop, société coopérative qui fournit 100% d'énergie renouvelable.

Moins et mieux utiliser le papier

La politique d'achat de HOPSCOTCH Groupe a assuré, en 2016, un approvisionnement à 100 % de papiers issus de forêts gérées durablement (certificats FSC et PEFC).

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 et noir et blanc par défaut partout où cela est possible, copies récupérées uniquement sur présentation du badge personnel (avec pour objectif de limiter considérablement le nombre d'impressions orphelines), etc.

En 2016, la consommation globale de papier du Groupe s'est élevée à 3.020 ramettes de papier, soit plus de 18% de réduction par rapport à 2015.

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 HOPSCOTCH Groupe 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). Pour l'exercice 2016, le calcul des émissions de GES scopes 1 et 2 a été effectué sur la base des consommations énergétiques gaz, électricité, chaleur et froid et des facteurs d'émissions issus de la Base Carbone de l'ADEME mise à jour en mars 2015. Les émissions de l'année équivalent à 85,72 T eq. CO2.

En plus des initiatives déjà menées (choix d'un prestataire coursier utilisant vélos, véhicules électriques et métros, encouragement des transports en communs pour les déplacements à Paris, incitation à prendre le train plutôt que l'avion pour les déplacements en Province), l'installation au nouveau siège social a un impact favorable en matière d'émissions de GES grâce à son emplacement central et à son efficacité énergétique.

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 ;
- sensibilisation des nouveaux arrivants.

Optimiser le tri et la revalorisation des déchets restants

Entre 2005 et 2015, l'agence avait mis en place des collectes sélectives de déchets en collaboration avec trois partenaires : Elise, Conibi et APR2. Ces derniers collectaient tous les déchets revalorisables du siège social de Levallois (papiers et cartons, piles, DEEE, canettes, bouteilles et bouchons en plastique, toners et cartouches d'imprimantes, néons et ampoules, gros matériels et mobiliers, solvants, boîtiers CD et gobelets usagés).

Depuis 2015 au nouveau siège social, un prestataire unique, Paprec (ainsi que Conibi pour les consommables d'imprimantes), se charge des collectes des différents déchets du nouveau siège social. Sont désormais collectés pour être revalorisés :

- le papier ;
- les canettes ;
- les bouteilles d'eau ;
- les consommables d'imprimantes.

En 2016, Heaven a également fait récupérer ses DEEE par une entreprise adaptée.

NB : l'activité de HOPSCOTCH Groupe (prestations de conseil) a peu 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, HOPSCOTCH Groupe 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.

Entre 2011 et 2012, Benoît Désveaux a également présidé 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.

Désormais en tant que Vice-Président du Syntec RP, il œuvre à faire connaître les métiers des relations publics en tant qu'outil privilégié de la Communication RSE. En effet, en plaçant le dialogue et la conversation au cœur de la stratégie de communication des organisations et des marques, les métiers des RP sont tout particulièrement adaptés aux enjeux de la communication RSE, qui consiste à accompagner les organisations dans leur dialogue avec leurs parties prenantes.

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 HOPSCOTCH Groupe 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.

Le projet Solutions COP21 en 2015 a notamment été l'occasion de valoriser de nombreux porteurs de solutions innovantes, issus de tout l'éco-système public, associatif ou privé, ainsi que d'identifier et de présenter les solutions innovantes de nombreux prestataires.

III. INDICATEURS RSE

HOPSCOTCH GROUPE
INDICATEURS POUR REPORTING RSE - 2016

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

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2016	Résultat 2015	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
	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	Bilan social	133 embauches	188 embauches	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	Consultant RSE	Itv Direction Générale	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	Consultant RSE	Itv Direction Générale	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, soul 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, soul 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 du dialogue avec ces personnes ou organisations	Au cas par cas selon la nature du produit ou service délivré	Consultant 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	Consultant RSE	Consolidation entités	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	Consultant 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	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	Consultant RSE	Itv Direction Générale	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	Consultant RSE	Itv Direction Générale	- Adhésion au Global Compact - Inclusion de clauses spécifiques dans les contrats cadres des fournisseurs référencés	- Adhésion au Global Compact (Le Public, Système, Hopscotch) - Inclusion de clauses spécifiques dans les contrats cadres des fournisseurs référencés	Sociétal - d	Groupe
Eco-socio-conception des produits & communication	Sensibilisation et Information	Sensibilisation et Information	Nb de réunions "local" intégrant l'aspect développement durable	Consultant RSE	Assistante de direction	107 participants	86 participants sur 3 sessions	Env - a	Groupe
			Actions de sensibilisation menées	Consultant RSE	Décompte	Présentation de la start-up Glowee (bioluminescence bactérienne) en interne et aux clients	HOPE : programmation spéciale autour de trois thèmes : upcycling / locavore / lowlight & Réunions d'informations des collaborateurs et partenaires dans le cadre de la certification ISO 20121 du projet Solutions COP21	Env - a	Groupe
			Nb de formations développement durable	Consultant RSE	Décompte	Pas de nouvelles formations développement durable	Pas de nouvelles formations développement durable	Env - a	Groupe
			Nombre d'événements éco-concurs (outil ADERE ou méthode interne)	Consultant RSE	Consolidation entités	6 projets éco-bingo chez Sagarmatha	5 projets identifiés (Solutions COP21 + 4 projets ayant reçu l'éco-bingo chez Sagarmatha)	Env - a, b, c, d, e	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2016	Résultat 2015	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
1	responsable	Eco-conception des projets	Nombre d'événements couverts par le système de management ISO20121	Consultant RSE	Décompte	0	1 (Solutions COP21)	Env - a, b, c, d, e	Groupe
			Dispositifs mis en place en matière d'économie circulaire	Consultant RSE		Conception circulaire sur grands projets événementiels, conseillée par la direction des achats			Groupe
			Dispositifs mis en place en matière de lutte contre le gaspillage alimentaire	Consultant RSE		Pack anti-gaspi alimentaire via partenariats avec : - Too Good to Go - Phenix - Moulinot / compost alimentaire	Conception circulaire de l'événement Solutions COP21 Partenariat avec une structure spécialisée dans la lutte contre le gaspillage alimentaire : 1.47 tonne de nourriture non consommée donnée sur l'événement Solutions COP21		Groupe
			Nombre d'événements compensés carbone	Consultant RSE	Consolidation entités	0	1 (Solutions COP21)	Env - a, b, c, d, e	Groupe
2		Effectif	Effectif total au 31/12	RH / Bilan Social	Bilan social	433 salariés	487 salariés	Social - a	Groupe
2		Effectif	Effectif mensuel moyen (permanents et intermittents)	RH / Bilan Social	Bilan social	568,52 salariés	528,38 salariés	Social - a	Groupe
2		Effectif	Effectif moyen des salariés intermittents	RH / Bilan Social	Bilan social	67,57 salariés intermittents	74,28 salariés intermittents	Social - a	Groupe
2		Effectif	Répartition des salariés par sexe - base effectif total au 31/12	RH / Bilan Social	Bilan social	Femmes : 69% - Hommes : 31%	Femmes : 71% - Hommes : 29%	Social - a	Groupe
2		Effectif	Répartition des salariés par âge - base effectif total au 31/12	RH / Bilan Social	Bilan social	Moins de 25 ans : 6,2% Entre 25 et 35 ans : 51,7% Entre 35 et 45 ans : 26,3% Entre 45 et 50 ans : 8,4% Plus de 50 ans : 7,4%	Moins de 25 ans : 6,4% Entre 25 et 35 ans : 55% Entre 35 et 45 ans : 25% Entre 45 et 50 ans : 7% Plus de 50 ans : 6,6%	Social - a	Groupe
2		Effectif	Répartition des salariés par zone géographique	RH / Bilan Social	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		Embauches et licenciements	Embauches	RH / Bilan Social	Bilan social	183 (dont 96 en CDI)	188 embauches (dont 96 en CDI)	Social - a	Groupe
2		Embauches et licenciements	Licenciements	RH / Bilan Social	Bilan social	10 licenciements	2 licenciements	Social - a	Groupe
2		Embauches et licenciements	Taux de turnover - selon calcul : (départs+arrivées CDI)/2/ effectif total *100	RH / Bilan Social	Bilan social	25,63% (126 départs en CDI / 96 embauches en CDI)	21,86% (117 départs en CDI / 96 embauches en CDI)	NON	Groupe
2		Embauches et licenciements	Evolution n vs n-1 de l'effectif total	RH / Bilan Social	Bilan social	-12,47%	8,01%	NON	Groupe
2		Rémunérations et leur évolution	Masses salariales (charges sociales comprises)	Service financier	financière	38,6 M€ (charges sociales comprises)	37,9 M€ (charges sociales comprises)	Social - a	Groupe incluant HOPSCOTCH Amériques, HOPSCOTCH Asia, HOPSCOTCH Europe, HOPSCOTCH Africa Casablanca
2		Rémunérations et leur évolution	Evolution masse salariale vs n-1 (charges sociales comprises)	Consultant RSE	Bilan social	+0,7 M€	+2,61 M€	Social - a	Groupe incluant HOPSCOTCH Amériques, HOPSCOTCH Asia, HOPSCOTCH Europe, HOPSCOTCH Africa Casablanca
2		Rémunérations et leur évolution	Participation reversée aux salariés	RH / Bilan Social	Direction financière	198,33K€ (réserve de participation 2015)	204,5K€	Social - a	UES
2	Organisation du travail	Organisation du temps de travail	Accord d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)	RH / Bilan Social	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	Bilan social	27 contrats à temps partiel	27 contrats à temps partiel	-	Groupe
2	Organisation du travail	Absentéisme	Nombre total de jours d'absence	RH / Bilan Social	Bilan social	5858,97	6707,39	Social - b	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2016	Résultat 2015	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
2	Organisation du travail	Absentéisme	% de jours d'absence pour congé maternité/paternité	RH / Bilan Social	Bilan social	28,01%	36,79%	-	Groupe
2	Organisation du travail	Absentéisme	% de jours d'absence pour maladie	RH / Bilan Social	Bilan social	46,82%	35,63%	-	Groupe
2	Relations sociales	Organisation du dialogue social	Procédures d'information et de consultation du personnel	Consultant 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	Consultant 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	Consultant 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	Bilan social	UES (incluant Hopscoch) : 7 réunions CE/DP + 2 réunions extraordinaires CE/DP 4 réunions CHSCT Heaven : 6 réunions avec les représentants du personnel	UES : 4 réunions CE/DP + 4 réunions extraordinaires + 7 réunions CHSCT Hopscoch : 10 réunions CE ordinaires + 10 réunions DP ordinaires (dans le cadre de la DUP) + 1 réunion extraordinaire CE + 4 réunions CHSCT Heaven : 3 réunions avec les représentants du personnel	-	Groupe
2	Relations sociales	Bilan des accords collectifs conclu dans l'entreprise et leur impact sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés	Différents accords signés et impact performance économique et conditions de travail des salariés	RH / Bilan Social		Accords signés UES : ARTT PEE Accord égalité Hommes Femmes Accord génération Heaven : Présentation de l'accord d'intéressement le 10 juin 2016 pour avis des DP.	Accords signés : ARTT ARTT PEE Accord égalité Hommes Femmes Accord génération	Social - c	Groupe
2	Relations sociales	Activités sociales	Budget CE social	RH / Bilan Social	Bilan social	UES : > budget CE pour œuvres sociales = 44 213 € > budget de fonctionnement = 44 213 € Heaven : pas de Comité d'entreprise	UES : > budget CE pour œuvres sociales = 32 616 € > budget de fonctionnement = 32 616 € Hopscoch Paris : > budget CE = 13 908,62 € Heaven : pas de Comité d'entreprise	NON	Groupe
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Nombre de réunions du CHSCT	RH / Bilan Social	Bilan social	4 réunions ont eu lieu en 2016 dont 1 réunion extraordinaire	Siège social : 7 réunions Hopscoch : 4 réunions	-	Groupe
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Effectif formé à la sécurité dans l'année	RH / Bilan Social	Bilan social	UES 20 salariés ont bénéficié d'une demi-journée de formation d'évacuation guide file / serre file HEAVEN 13 salariés ont suivi une formation incendie 3 salariés ont bénéficié d'une formation recyclage	UES : Aucun Hopscoch : 2 salariés ont bénéficié de 2 jours de formation SST Heaven : Aucun	-	Groupe
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Montant des dépenses de sécurité effectuées	RH / Bilan Social	Bilan social	UES : 274.825€ Heaven : 35.359€	Siège social : 180.610 euros Hopscoch : 380 euros Heaven : 34.628 euros	-	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2016	Résultat 2015	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
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	Bilan social	UES : Maintenance ascenseurs, Maintenance monte-charge, Maintenant élévateur, Contrôle annuel, Installation serrures sécurisées, Gardien de nuit et week-end, Divers petits aménagements, Contrôle annuel APAVE, Maintenance des extincteurs, BAEs, Désenfumage, Maintenant SSI et ACCES, Contrôle moyens de secours, Ménage, etc... Heaven : Electricité, entretien des extincteurs, Ménage	UES : Contrôles installations, Maintenance ascenseurs, Contrôle annuel ascenseurs, Abonnement télésurveillance, Mise en place d'un garde la nuit et le week-end, Contrôle aération, Contrôle installation électriques, Maintenance des extincteurs, etc... Hopscoth : Formation STT Heaven : Contrôle des extincteurs, Alimentation électrique des locaux	-	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 2016	Pas d'accord santé / sécurité signé en 2015	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	Bilan social	6 accidents du travail	2 (2 à l'UES)	Social - d	Groupe
2	Santé et sécurité	Accidents de trajet	Nombre d'accidents de trajet (avec ou sans arrêt)	RH / Bilan Social	Bilan social	4 accidents de trajet	2 (1 à l'UES et 1 chez Human to Human)	Social - d	Groupe
2	Santé et sécurité	Maladies professionnelles	Nombre de maladies professionnelles	RH / Bilan Social	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	Bilan social	85,5 jours	15,43 jours	-	Groupe
2	Formation	Politiques mises en œuvre en matière de formation	Politiques mises en œuvre en matière de formation	RH / Bilan Social		Chez Hopscoth Groupe, les besoins de formation sont identifiés au cas par cas par les managers de proximité. Les formations en 2016 ont porté pour l'essentiel sur les thématiques suivantes : Bilan de compétences, expertise métier, informatique/Bureautique, Langues, Management et Sécurité. En 2016 un grand programme de formation certifiante autour des Global PR a été initié, pour plus de 100 collaborateurs, sur 18 mois	Chez Hopscoth Groupe, les besoins de formation sont identifiés au cas par cas par les managers de proximité. Les formations en 2015 ont concerné principalement les cadres et ont porté pour l'essentiel sur les thématiques suivantes : Bilan de compétences, expertise métier, Informatique/Bureautique, Langues, Management et Sécurité (voir détails Bilan Social 2015).	Social - e	Groupe
2	Formation	Nombre d'heures total de formation	Nombre total d'heures de formation	RH / Bilan Social	Bilan social	4 480 heures L'augmentation importante par rapport à 2015 s'explique par la mise en place d'un vaste programme de formation d'expertise métiers, initié en 2016, visant à faire monter en compétences 107 collaborateurs du Groupe aux "Global PR" (voir détails page 19) Il y a eu sur cet indicateur un changement de méthodologie (voir note méthodologique en page 43)	1126 heures	Social - e	Groupe
2	Formation	Nombre de salariés formés	Nombre de salariés formés	RH / Bilan Social	Bilan social	240 salariés - 323 actions de formation (L'évolution entre 2016 et 2015 s'explique par les mêmes raisons que ci-dessus)	73 salariés - 89 actions de formation	-	Groupe
2	Formation	Montant des formations	Montant des formations professionnelles	RH / Bilan Social	Bilan social	828 390 € (L'évolution entre 2016 et 2015 s'explique par les mêmes raisons que ci-dessus)	43 298,50 €	-	Groupe
2	Formation	Journées d'accueil	Nombre de journées d'intégration et de formations d'accueil	Direction générale	Bilan social	4 sessions / 107 participants	3 sessions / 86 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 sur l'égalité professionnelle hommes femmes signé en 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	Bilan social	Femmes : 69% - Hommes : 31%	Femmes : 71% - Hommes : 29%	-	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	Bilan social	Femmes : 30% (6/20)	Femmes : 36% (9/25)	-	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2016	Résultat 2015	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
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 (CDD et CDI)	RH / Bilan Social	Bilan social	65,57%	69,15%	-	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	RH / Bilan Social	Bilan social	UES : Rémunération des hommes est supérieure à celle des femmes : 27,33 % (cadres dirigeants inclus) Rémunération des hommes est supérieure à celle des femmes : 14,55 % (hors cadres dirigeants)	UES : Rémunération des hommes supérieure de 34,71% à celle des femmes (cadres dirigeants inclus) Rémunération des hommes supérieure de 16,77% à celle des femmes (hors cadres dirigeants)	-	UES
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		Nouveaux locaux aux normes accessibilité	HOPSOTCH PARIS : Rémunération des hommes supérieure de 31,75 % à celle des femmes (cadres dirigeants inclus) Rémunération des hommes est supérieure de 27,42% à celle des femmes (hors cadres dirigeants)	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	Bilan social	2 salariés sont titulaires d'une attestation délivrée par la CDAPH (1 chez HUMAN TO HUMAN et 1 chez l'UES)	1	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Depenses engagées auprès des ESAT	RH / Bilan Social	Bilan social	nd	nd	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Politique de lutte contre les discriminations	Mesures prises en matière de lutte contre les discriminations	Consultant RSE		Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting Adhésion à la Charte de la Diversité + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting Adhésion à la Charte de la Diversité + 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	Consultant RSE	Récapitulatif Secours Emploi	38 heures	432,25 heures	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Insertion	Nb de personnel d'insertion participant à une mission sur l'année	Consultant RSE	Récapitulatif Secours Emploi	7 personnes	16 personnes	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Jeunes	Nb de stagiaires	RH / Bilan Social	Bilan social	136 stagiaires	172 stagiaires	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Jeunes	Emploi des jeunes	RH / Bilan Social	Bilan social	43 embauches (23,5% des embauches) concernent des salariés de moins de 25 ans	30 embauches (15,95% des embauches) concernent des salariés de moins de 25 ans	-	Groupe
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	Consultant RSE		Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting 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 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	Consultant RSE		Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting Adhésion à la Charte de la Diversité + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting Adhésion à la Charte de la Diversité + 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	Consultant RSE		Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting Adhésion à la Charte de la Diversité + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting Adhésion à la Charte de la Diversité + 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	Consultant RSE		Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting + 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	Consultant RSE	Consolidation entités	Projets Namaska et projets Sagamatha (voir détail dans le rapport)	Ateliers de la Terre Solutions COP21 Projets Namaska Projets Sagamatha Heaven : Apprentis d'Auteuil	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	Consultant RSE	Consolidation entités	nd	nd	Non	Groupe
4		% de contrats cadre fournisseurs référencés sur l'année comprenant une clause sociale et environnementale	% 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	100% des contrats cadres des fournisseurs référencés	Sociétal - c	Groupe
		Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux						

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2016	Résultat 2015	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
4	Accompagner nos fournisseurs	& importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	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			Identification (RV + prescription en interne) de nouveaux prestataires et partenaires responsables (fournisseurs et sous-traitants)	Direction des achats	Consolidation filiales	3 : ToGoodToGo, Phenix & Moulinot	2 nouveaux prestataires	Sociétal - c	Groupe
5	Actions de solidarité	Projets soutenus	Nb de structures de solidarité soutenues	Consultant RSE	Consolidation entités	13 (la Fondation GoodPlanet, le Palais de Tokyo, la Fondation ESCP Europe, la Fondation de France, l'association Les Bancs de l'Ecole, Odyseea, le GERES, Tourism For Development, l'ASVEL Pelote Basque, l'association Urrunarak, les Astrolleins, ProBonolab et la Fondation FACE)	11 Odyseea, Fondation GoodPlanet, Palais de Tokyo, Association Aurone, GERES, Tourism For Development, Association LOL Project, Association Zurekin, Association Laurette Fugain, Association Altra Muvra Zonza, Association Scaramuccia)	Sociétal - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Projets soutenus	Total soutiens (dons, soutiens à des œuvres sociales et environnementales, et mécénat de compétences)	Consultant RSE	Consolidation entités	99 661,20 €	50 863 €	Sociétal - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat financier	Somme des dons versés et des soutiens à des œuvres sociales et environnementales	Consultant RSE	Consolidation entités	65 662 €	43 300 €	Sociétal - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Nb de projets soutenus en mécénat de compétences	Consultant RSE	Consolidation entités	2 (Fondation GoodPlanet et ProBonolab)	2	Sociétal - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Nb de personnes impliquées	Consultant RSE	Consolidation entités	5 sur le projet Fondation GoodPlanet	1	Sociétal - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Valorisation financière du mécénat de compétence	Consultant RSE	Consolidation entités	33 999 € (GoodPlanet)	7 563 €	Sociétal - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Parrainages	Nb de parrainages Nos Quartiers ont des Talents au 31/12	Consultant RSE	Chiffres NQT	5	nd	Sociétal - b	Sagamatha
5	Actions de solidarité	Parrainages	Nb de jeunes Nos Quartiers ont des Talents accompagnés dans l'année	Consultant RSE	Chiffres NQT	nd	nd	Sociétal - b	Sagamatha
5	Actions de solidarité	Solidarité climatique	Montant du soutien de solidarité climatique	Consultant RSE	Convention CO2 Solidaire	2 000 €	2 000 €	Sociétal - b	Sagamatha
6	Intégrer le DD au quotidien	Eco-gestes	Initiatives éco-gestes	Consultant RSE	Consolidation entités	Nouveau siège social : imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines impressions NB / RV par défaut, tri sélectif du papier, des canettes, des bouteilles en plastique, coursiers métro, vélo et véhicules électriques, fontaines à eau, etc. Heaven : Sensibilisation (par messages internes) des collaborateurs aux économies d'énergie (éteindre les lumières et les PC...) et au tri des déchets	Nouveau siège social : imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines impressions NB / RV par défaut, tri sélectif du papier, des canettes, des bouteilles en plastique, coursiers métro, vélo et véhicules électriques, fontaines à eau, machines à café utilisables avec des tasses en verre, etc. Heaven : Sensibilisation (par messages internes) des collaborateurs aux économies d'énergie (éteindre les lumières et les PC...) et au tri des déchets	Env - a	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	Consultant RSE	-	Sagamatha : Labellisation LUCIE renouvelée en 2016 Hopscotch & Sagamatha : Labellisation ANAE Qualité incluant dimension DD Ecovadis : Notation "Gold" Sagamatha : Série au classement Great Place to Work des entreprises de moins de 50 salariés	Sagamatha : Labellisation LUCIE Hopscotch Event : Certification ISO 20121 (système de management responsable des événements) pour le projet Solutions COP21 & Labellisation ANAE Qualité incluant dimension DD	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	Consultant RSE		Groupe : cf Réunions Bocal	Groupe : cf Réunions Bocal	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	Consultant 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	Env - a	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2016	Résultat 2015	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
6	Politique générale en matière environnementale	Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	non pertinent (voir note méthodologique)	Direction Générale		non pertinent (voir note méthodologique)	n/a	Env - a	Groupe
6	Pollution	Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Compensation carbone	Consultant RSE	GERES / CO2 Solidaire	2 000 €	2 000 €	Env - b	Groupe
6	Pollution	Prise en compte des polluances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	non pertinent (voir note méthodologique)	Consultant RSE		non pertinent (voir note méthodologique)	non pertinent (voir note méthodologique)	Env - b	Groupe
6	Economie circulaire / Prévention et gestion des déchets	Les mesures de prévention , de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Initiatives de prévention de déchets mises en place	Consultant RSE	Consolidation filiales	Nouveau siège social : imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines, impressions NB / RV par défaut, fontaines à eau Heaven : Impressions Recto Verso recommandées, réutilisation des impressions en brouillon, remise des documents d'accueil sur clés plutôt que papiers, fournitures de couverts, assiettes, verres et mug non jetables Sur les événements : encouragement à la location vs la fabrication sur mesure, privilégier les chassais alu réutilisables vs les chassais bois, travail auprès des traiteurs pour optimiser les quantités alimentaires et orienter vers des choix permettant la redistribution éventuelle	Nouveau siège social : imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines impressions NB / RV par défaut, machines à café utilisables avec des tasses en verre. Heaven : Mise en place de l'impression Recto-Verso Remplacement des gobelets par des tasses Welcome pack remis sur clés USB au lieu des versions papiers Premier semestre : identique 2014 Second semestre : > Siège : collecte de papier, carton, DiB, canettes, bouteilles PET et consommables copieurs. > Heaven : poubelles de tri dédiées papiers, cartons, consommables d'impression, ampoules, piles, matériel informatique (pc, claviers...)	Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / Prévention et gestion des déchets	Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Initiatives de recyclage mises en place dans les entités du Groupe	Consultant RSE	Consolidation entités	> Siège social : collecte de papier, carton, DiB, canettes, bouteilles PET et consommables copieurs. > Heaven : poubelles de tri dédiées papiers, cartons, consommables d'impression, ampoules, piles, matériel informatique	36.498 kg	Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / Prévention et gestion des déchets	Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Quantité totale de déchets recyclés (kg)	Consultant RSE / Services Généraux	Information organismes collecteurs	24.017 kg		Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / Prévention et gestion des déchets	Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Quantité totale de déchets encombrants recyclés (m3)	Consultant RSE / Services Généraux	Information organismes collecteurs	7 m3		Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / Prévention et gestion des déchets	Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Quantité de déchets réutilisés (kg)	Consultant RSE / Services Généraux	-	Non évaluable		Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / Prévention et gestion des déchets	Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Quantité totale de déchets industriels banals (kg)	Consultant RSE / Services Généraux	Information organisme collecteur	40.376 kg	Premier semestre : information non disponible car pas de pesée des déchets ménagers par la municipalité ; Second semestre : 22.792 kg	Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / Prévention et gestion des déchets	Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Initiatives mises en place pour lutter contre le gaspillage alimentaire	Consultant RSE	Différentes initiatives mises en place, dont : - optimisation des quantités commandées - pack anti-gaspi (voir détail dans le rapport)			Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / 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 : 2.036 m3 Heaven (compteurs d'eau installés fin septembre 2016) : estimation 50 m3 (base conso de novembre 2016 à février 2017 = 100,39 m3) Total : 2.086 m3 Tenant compte de la localisation des sites Hopscotch dans les grandes villes, il n'y a pas de contraintes locales concernant l'approvisionnement en eau	Siège social (Levallois + Victoires) : 2.437 m3 (hors dernier trimestre, facture non reçue) Hopscotch : 360 m3 Human to Human : donnée non disponible (inclus charges) Heaven : non relevé Total : 2.797 m3 (hors dernier trimestre 2015)	Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / 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	Consultant RSE / Services Généraux	Consolidation entités	Siège social : 2700 ramettes A4 + 90 ramettes A3 Heaven : 140 ramettes Total = 3.020 ramettes (équivalent A4)	Siège social : 3260 ramettes A4 + 105 ramettes A3 Heaven : 116 ramettes Hopscotch : 115 ramettes Human to Human : 20 ramettes Total = 3.721 ramettes (équivalent A4)	Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / 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	Consultant 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

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Méthode	Résultat 2016	Résultat 2015	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
6	Economie circulaire / 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 : 392.504 kWh Heaven : 64.800 kWh (ERDF) + 36.170 kWh (Enercoop) Total = 493.474 kWh	Siège social Levallois (1er semestre / base 1er semestre 2014, du fait de difficultés de facturation liées notamment au déménagement du Siège social, les données d'électricité du 1er semestre 2015 ont été estimées équivalentes au 1er semestre 2014 pour Levallois) : 258.697 kWh Siège social Victoires (2nd semestre) : 211.593 kWh Hopscotch : 98.693 kWh Human to Human : 14.577 kWh Heaven : 40.000 (Enercoop) + 58.030 (EDF) kWh Total = 671.790 kWh	Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / 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	Pas de gaz dans les immeubles du siège social et de Heaven	Siège social (Levallois) : 390.927 (les consommations de gaz de données 2014, du fait de factures non disponibles.) Hopscotch : 94.566 Human to Human : pas de gaz Total = 475.495 kWh	Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Consommation totale de chaleur urbaine (MWh, via CPCU)	Service comptable	Consolidation entités	Siège social : 226 MWh Heaven : 0 (pas de consommation de chaud urbain)	Siège social : 54 MWh Heaven : non concerné	Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Consommation totale de froid urbain (m3 et MWh, via Climespace)	Service comptable	Consolidation entités	Siège social : 23554 m3 et 169 MWh Heaven : 0 (pas de consommation de froid urbain)	Siège social : 16189 m3 et 135 MWh Heaven : non concerné	Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / 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	Consultant RSE	Consolidation entités	Siège social : Bâtiment à rénovation HQE = gestion automatique et programmée du chauffage et des éclairages, isolation thermique norme HQE, vitres anti UV, ampoules basse consommation, etc. Heaven : Remplacement de 4 radiateurs électriques par des panneaux rayonnants programmables + Réparation de carreaux endommagés sur les bales vitrées du RDC	Siège social : Bâtiment à rénovation HQE = gestion automatique et programmée du chauffage et des éclairages, isolation thermique norme HQE, vitres anti UV, ampoules basse consommation, etc. Heaven : Remplacement des anciens radiateurs dans la cafétéria + Remplacement des spots par des éclairages à LED	Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / 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	Consultant RSE	Consolidation entités	Heaven : contrat de fourniture d'énergie chez Enercoop	Heaven : contrat de fourniture d'énergie chez Enercoop	Env - c	Groupe
6	Economie circulaire / Utilisation durable des ressources	Utilisation des sols	non pertinent (voir note méthodologique)	Consultant RSE	non pertinent (voir note méthodologique)	non pertinent (voir note méthodologique)	non pertinent (voir note méthodologique)	Env - c	Groupe
6	Changement climatique	Rejets de gaz à effet de serre	Total émissions T. eq CO2 (scope 1 et 2)	Consultant RSE	Consolidation entités	77.4 T. eq CO2 pour le siège social 85.72 T. eq CO2 pour le Groupe Facteurs d'émissions (source base Carbone ADEME mise à jour Mars 2015) : - Gaz Naturel : 0.219 kgCO2e/kWh PCS - Electricité : 0.082 kgCO2e/kWh - CPCU : 0.195 kgCO2e/kWh - Climespace : 0.007 kgCO2e/kWh (modification du facteur d'émission froid urbain entre 2015 et 2016)	172.4 T. eq CO2 Facteurs d'émissions (source base Carbone ADEME mise à jour Mars 2015) : - Gaz Naturel : 0.219 kgCO2e/kWh PCS - Electricité : 0.082 kgCO2e/kWh - CPCU : 0.195 kgCO2e/kWh - Climespace : 0.007 kgCO2e/kWh	Env - d	Groupe
6	Changement climatique	Emissions de gaz à effet de serre	Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	Consultant RSE	Consolidation entités	Les principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité sont : - les transports - les immobilisations - les énergies (base bilan Carbone 2010)	Non applicable 2015	Env - d	Groupe
6	Changement climatique	Adaptation aux conséquences du changement climatique	non pertinent (voir note méthodologique)	Consultant RSE	non pertinent (voir note méthodologique)	non pertinent (voir note méthodologique)	non pertinent (voir note méthodologique)	Env - d	Groupe
6	Protection de la biodiversité	Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	non pertinent (voir note méthodologique)	Consultant RSE	non pertinent (voir note méthodologique)	non pertinent (voir note méthodologique)	non pertinent (voir note méthodologique)	Env - e	Groupe
7	Inventer de nouvelles techniques de communication	Nb de réunions professionnelles	Nb de participations à des réunions de filières professionnelles	Consultant RSE	Méthodologie interne	Nomination de Isabelle Luoni à la Commission Développement Durable de l'UNIMEV (octobre 2015)	Nomination de Isabelle Luoni à la Commission Développement Durable de l'UNIMEV (octobre 2015)	Sociétal - b	Groupe
7	Inventer de nouvelles techniques de communication	Temps passé équipes Groupe	Temps passé en participations à des réunions de filières professionnelles	Consultant RSE	Méthodologie interne	nd	nd	Sociétal - b	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.

Le Rapport RSE de cet exercice porte sur la période du 1/1/2016 au 31/12/2016.

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

La responsabilité générale du reporting RSE incombe au Consultant RSE mandaté par le Groupe au moment de la réalisation du rapport.

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

L'organigramme du Groupe est disponible auprès de la Direction Juridique et est publié dans la rubrique « Organigramme » du Document de Référence ; il 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 précisées 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 de HOPSCOTCH Groupe 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 Asia, HOPSCOTCH Europe, HOPSCOTCH Américas et HOPSCOTCH Africa Casablanca (soit 11 salariés sur 568 [effectif moyen mensuel] = 1,94% de l'effectif moyen mensuel)
- des entités entrées ou sorties du Groupe au cours de l'année concernée par le reporting : aucune pour 2016

Le périmètre est basé sur le dernier organigramme en date, au 31/12 de l'année n, fourni par la Direction juridique et inclus dans la rubrique « Organigramme » du Document de Référence.

2. Les éventuelles **variations globales** de périmètre sont indiquées en en-tête du tableau des indicateurs en rubrique III de ce Rapport RSE.

Des règles spécifiques s'appliquent à certains indicateurs, ce qui est précisé dans le tableau des indicateurs en rubrique III du Rapport RSE, dans la colonne « périmètre ».

3. De par son activité consistant principalement en des prestations de conseil et ses implantations géographiques, les **thématiques suivantes sont jugées non pertinentes** pour HOPSCOTCH Groupe :

- 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 : par conséquent, HOPSCOTCH Groupe n'a pas de provisions et garanties pour risques en matière d'environnement
- 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
- L'utilisation des sols

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	Consultant RSE ou Responsable Administratif et Financier Groupe	Envoi tableau des indicateurs aux entités hors siège social	Référénts reporting par entité hors siège social
Fin février	Référénts reporting par entité hors siège social	Envoi tableau des indicateurs entités renseigné	Consultant RSE ou Responsable Administratif et Financier Groupe
Mi-février à première semaine de mars	Consultant RSE	Récupération des différentes données individuelles auprès des contacts siège social	Référénts reporting par entité siège social + référents métiers
Première quinzaine de mars	Consultant RSE	Consolidation des différentes données récupérées et rédaction du rapport RSE	
Mi-mars	Direction Générale	Relecture Rapport RSE et modifications pour validation	-
Mi-mars	Consultant RSE	Remise du rapport RSE à l'organisme tiers certificateur	-

Outils utilisés

Un fichier Excel « *AnnéeDuReporting-LPSH-KPI-RSE.xls* » 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

Les données figurant au fichier des indicateurs proviennent elles-mêmes de différents fichiers :

- extraction du fichier paye et contrôle de gestion
- fichiers de suivi des différents contributeurs
- fichier de suivi des données pour la filiale Heaven

Estimations effectuées pour l'exercice 2016

En cas d'estimation de certaines données, la précision relative aux estimations concernées figure dans le tableau des indicateurs.

Pour l'exercice 2016, un indicateur a été pour partie estimé :

- Consommation d'eau : la consommation d'eau de l'entité Heaven sur les deux derniers mois de l'année, estimée à la moitié de la consommation sur 4 mois indiquée sur la facture de début 2017 (cette estimation de la consommation d'eau de Heaven concerne 2,4% de la donnée globale)

E. CONTROLES INTERNES ET EXTERNES

Les différents contributeurs effectuent eux-mêmes un premier niveau de contrôle avant remise de leur(s) fichier(s) de suivi au Consultant RSE.

Un second niveau de contrôle est effectué par le/la Consultant RSE qui réalise des contrôles de cohérence entre les données n et les données n-1.

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

F. FICHES DE DEFINITION DES INDICATEURS

Les définitions d'indicateurs figurent au sein du tableau des indicateurs en rubrique III de ce Rapport RSE, dans la colonne « indicateur ».

A noter qu'il y a eu un changement de méthodologie pour la comptabilisation des heures pour l'indicateur "nombre d'heures de formation" : à partir de 2016, pour les formations à cheval sur deux exercices, seules les heures de formation effectivement réalisées dans l'année de reporting sont comptabilisées, contrairement aux années précédentes où toutes les heures de formation engagées avaient été comptabilisées.