

H O P
S C O
T C H

GLOBAL PR GROUP

RAPPORT DE RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE 2017

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

SOMMAIRE

I. La RSE chez HOPSCOTCH Groupe	4
<i>Interview de Benoît Désveaux.....</i>	<i>4</i>
A. Gouvernance	7
<i>Interview de Pierre-Franck Moley.....</i>	<i>8</i>
B. Stratégie	10
1. Des enjeux durables et partagés	10
2. Un dialogue actif avec ses parties prenantes.....	11
3. Une démarche encouragée.....	14
II. NOS ENJEUX PRIORITAIRES	16
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.....	16
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	19
Enjeu n° 3 - Conseiller et accompagner nos clients dans leur communication RSE et dans la valorisation de leurs produits et services responsables	24
Enjeu n° 4 - Achats responsables	26
Enjeu n° 5 - Soutenir des projets solidaires en cohérence avec les métiers du Groupe.....	29
Enjeu n° 6 - Réduire les impacts directs du fonctionnement du groupe sur l'environnement	32
Enjeu n° 7 - Inventer de nouvelles techniques de communication alternatives plus responsables	34
III. NOTE METHODOLOGIQUE	35
A. Introduction	35
B. Rôles et responsabilités des interlocuteurs – Description de l'organisation générale - Contacts	35
C. Définition du périmètre	35
D. Organisation du reporting	36
E. Contrôles internes et externes.....	37
F. Fiches de définition des indicateurs.....	37
IV. INDICATEURS RSE	39

*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**, et est **au cœur-même de notre raison d'être**.

En ce sens, vous avez redéfini en 2017 votre signature de marque, en tant qu'expression de la raison d'être de HOPSCOTCH Groupe. Quel sens cela prend-t-il au regard d'une approche globale de la valeur de l'entreprise ?

Le désir de **designer** les relations qui importent (vraiment) est inscrit dans l'ADN d'**HOPSCOTCH Groupe** : il constitue la raison d'agir qui nous anime, nous enthousiasme et nous amène à nous renouveler en permanence. Nous l'avons exprimé dans notre Manifesto des « *relationships built by design* ».

Ainsi, en tant que pionniers de l'économie de la relation, nous *designons* des relations engageantes & durables entre les nouveaux publics et les marques, entreprises, institutions que nous accompagnons. L'économie contemporaine est animée en son cœur par la dimension de la relation. Les organisations qui désormais réussissent sont celles qui se révèlent capables de designer des relations puissantes & durables avec leurs publics, la société et leurs collaborateurs. HOPSCOTCH Groupe, avec toutes ses agences en France et à l'international, s'inscrit depuis ses débuts dans cette vision et cette démarche pour une communication innovante : les Relationships built by Design.

Cette signature comporte intrinsèquement la marque de notre engagement social et sociétal, considérant que la richesse est le capital relationnel (au sens la somme des relations) que l'entreprise noue avec ses publics. Nous avons la conviction que des relations saines, éthiques et entretenues sont profitables pour l'entreprise.

Ainsi, nous accompagnons les marques, les organisations et les entreprises à tenir compte de leur environnement au sens large et pas uniquement de l'intérêt des actionnaires.

Cette réflexion rejoint nos travaux en cours concernant la valeur immatérielle de l'entreprise, que nous suivons au travers de notre participation à la Fondation de la Transition et à l'Observatoire de l'Immatériel.

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 ».

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).

Plus globalement, comment qualifieriez-vous 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. Ainsi, nous serons en 2018 signataires de la charte gouvernementale sur l'économie circulaire, portant sur trois engagements : diminution de 50% des déchets mis en décharge, recyclage de 100% de la moquette utilisée sur les foires, congrès, salons et événements d'entreprise et redistribution des surplus alimentaires par les traiteurs événementiels.

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**.

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 d'une centaine d'indicateurs, en lien direct avec les sept enjeux prioritaires du Groupe, ont été retenus. Ils ont été choisis de manière collégiale et s'inspirent – a minima – de l'article 225 de la loi Grenelle 2, et s'appuient sur les référentiels GRI, ISO 26000 et Global Compact pour couvrir d'autres domaines d'action. 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 2017 en matière de structuration de l'organisation ?

Nous avons consolidé les choix effectués l'année dernière pour 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 en 2016. Objectif : accompagner la croissance du Groupe et optimiser les process, pour plus de fluidité et une meilleure qualité de vie au travail.

En 2017 nous avons notamment mis en œuvre, dans le cadre des NAO un nouvel "Accord relatif à la qualité de vie au travail et au bien-être des salariés dans l'univers professionnel", portant plus particulièrement les sujets de la prévention des risques psycho-sociaux, des modes de communication interne, des modes d'organisation du travail, et du Bien vivre ensemble dans la sphère professionnelle.

Enfin, l'une de nos filiales, Sagarmatha, expérimente avec succès un nouveau modèle de gouvernance interne depuis la fin de l'année 2016.

FOCUS GOUVERNANCE CHEZ SAGARMATHA

Fin 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, version élargie du Comité de Direction, qui correspond à une véritable volonté des managers d'associer très largement les collaborateurs de l'agence aux décisions et choix stratégiques de l'entreprise.

Ce sont ainsi une dizaine de participants (8 d'entre eux élus par leurs pairs, ainsi que 2 tirés au sort pour valoriser la nécessaire implication de tous) représentant toutes les fonctions de l'entreprise, qui se sont réunis à 4 reprises au cours de l'année 2017 pour prendre les grandes décisions d'orientation pour l'entreprise, autour des thématiques choisies par les équipes : créativité et communication, rémunération, stratégie de marque,

Les premiers bénéfices de ce nouveau modèle de gouvernance collaboratif se sont déjà fait sentir, avec une meilleure compréhension pour les collaborateurs des enjeux globaux et du fonctionnement de l'entreprise, et une meilleure adhésion au projet d'agence.

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, puisqu'en tant que pionniers de l'économie de la relation, HOPSCOTCH Groupe *designe* des relations engageantes & durables entre les nouveaux publics et les marques, entreprises, institutions qu'elle accompagnons. .

En la matière, différentes initiatives sont mises en place par HOPSCOTCH Groupe pour dialoguer avec ses propres parties prenantes :

- En **interne**, un mode de communication ouvert et une structure hiérarchique souple permettent des échanges d'informations fréquents et nourris. Différentes réunions sont mises en place, des réunions **HOPCASE** qui permettent de présenter à l'ensemble des collaborateurs une sélection de réalisations du Groupe, aux **HOPPEN Cafés** initiés en 2017, qui réunissent une quinzaine de collaborateurs par session autour d'un membre de la Direction, afin de permettre les échanges et de favoriser la cohésion des équipes. Les nouveaux arrivants sont quant à eux accueillis lors d'un **parcours d'intégration** incluant une réunion d'intégration (« **Bocal** » : pour partager les informations clés concernant le Groupe, partager les codes pour réussir son intégration, mieux se connaître, entendre des témoignages de mobilité interne, et échanger lors d'une session de questions-réponses informelles avec la Direction), ainsi que la remise d'un livret d'accueil et d'une visite des locaux du siège ; enfin, les différentes **instances représentatives du personnel** sont régulièrement consultées sur les sujets sociaux.



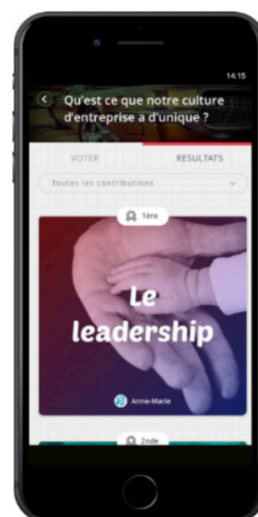
Le livret d'accueil remis aux nouveaux arrivants dans le cadre du parcours d'intégration

En 2017, deux initiatives nouvelles ont été mises en place pour animer le dialogue en interne :

Focus Toguna

Toguna est une application mobile qui libère la **circulation des idées et des valeurs** à l'échelle de toute l'entreprise, pour favoriser l'engagement, l'implication et l'agilité des collaborateurs. « *Quand la direction nous a parlé de Toguna, on s'est dit que c'était super, que l'entreprise était prête à prendre des risques, à donner la parole aussi facilement et aussi librement aux collaborateurs. Ça montre une entreprise ouverte, qui s'engage auprès de ses collaborateurs. Je me suis senti valorisé quand on m'a demandé mon avis ! Je peux contribuer, ma voix compte.* » - Morgan Pascal, Business Developer

En 2017, plusieurs campagnes ont été lancées sur la plateforme, la première d'entre elles ayant porté sur la thématique de l'environnement de travail.



Focus WAH (Wellness Ambassador Hopscotch)



En septembre 2017 a été décidée la création du Comité des Wellness Ambassador Hopscotch (WAH). Il est constitué d'une quarantaine de représentants des différentes entités du Groupe, choisis sur la base du volontariat. Leur mission est d'animer la vie interne au sein du Groupe. Leur premier chantier a été d'animer le projet #Moving, autour du déménagement interne : déco, musique, who's who, photo de groupe par étage, collecte d'emballages, tout y était pour faire de cette journée une journée conviviale et efficace !


- Un travail de fond est en outre réalisé depuis de nombreuses années auprès des **fournisseurs et partenaires** pour les accompagner dans leur démarche de progrès en matière de développement durable, tout autant qu'une écoute active quant à leurs besoins. 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 et du monde entrepreneurial, 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 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 notamment 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.

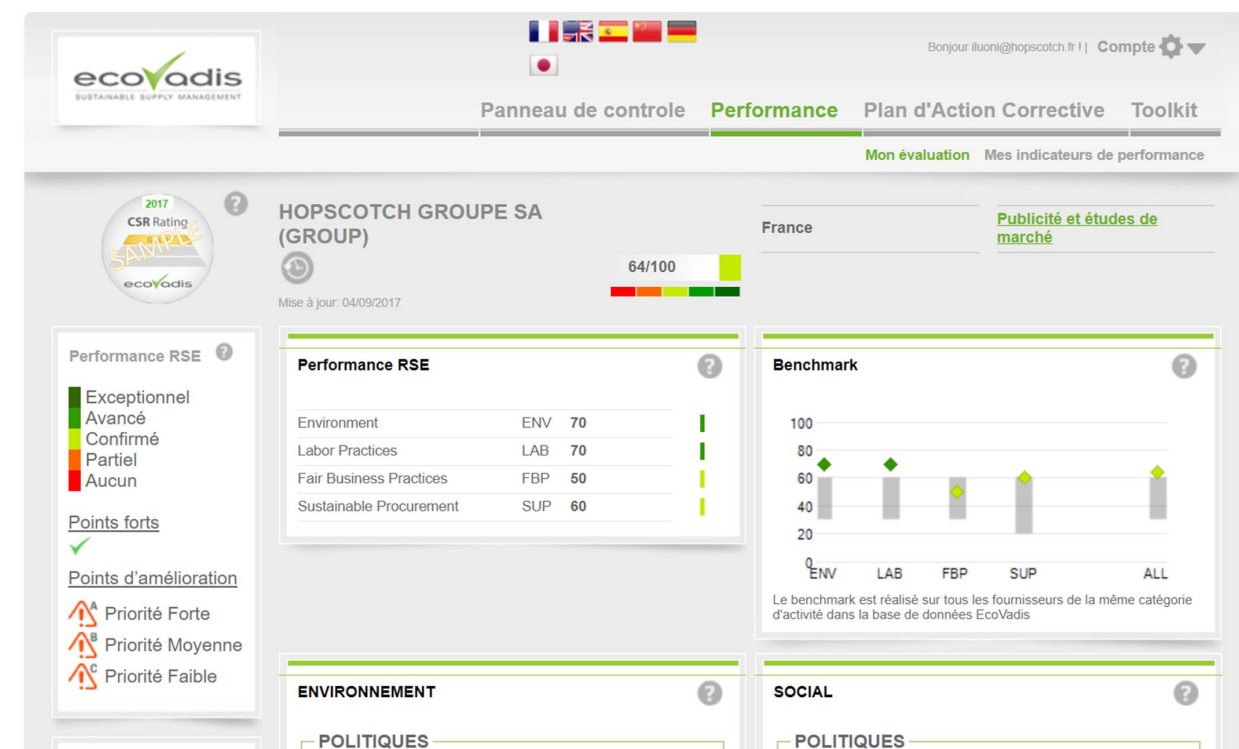
HOPSCOTCH et Sagarmatha ont également reçu en 2015 le **label Qualité de l'ANAE**, outil d'identification des agences engagées dans un processus de qualité simple, clair et contrôlé. Le Label ANAE Qualité est organisé autour de 7 piliers structurels relevant de l'activité et de l'organisation des agences:

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 avait été certifié selon la norme ISO20121 par l'organisme de vérification BSI.



HOPSCOTCH Groupe reçoit par ailleurs en 2017 la note de 64/100 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.



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 »).

Les actions de 2017 ont visé à consolider et renforcer la diffusion de ces bonnes pratiques, que ce soit par la pérennisation des réunions « Bocal » ou par les visites hebdomadaires des locaux du siège sensibilisant à l'utilisation des dispositifs en place.

Chez Sagarmatha, une session spécifique « Start with Planet », autour des enjeux du développement durable, a été mise en place sous forme d'atelier de co-construction pendant le séminaire annuel, afin de sensibiliser à nouveau tous les collaborateurs au sujet, et de réfléchir à un plan d'actions à mettre en place sur 2018.

Enfin, un certain nombre d'initiatives de sensibilisation au développement durable sont mises en place chez Sagarmatha, telles que la diffusion du film "En Quête de sens", ou une session cinéma pour découvrir le film "Demain".

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 2017, 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.

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 de l'agence. 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 !

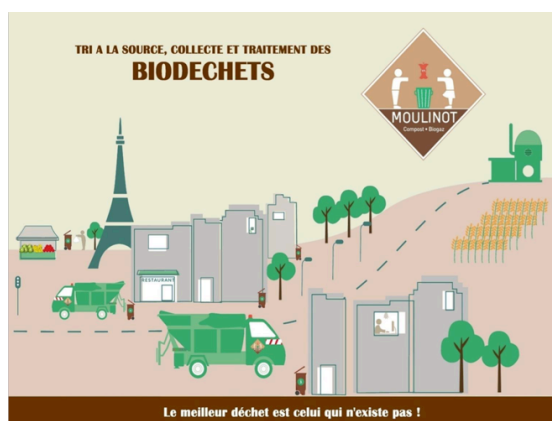


2 – Récupération de résidus alimentaires de type buffet post-événements et redistribution à des associations, avec le partenaire Phenix

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 déployées 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 REALISATIONS 2017 CHEZ SAGARMATHA :

> En matière de lutte contre le gaspillage alimentaire :

Partenariats avec Phenix sur 2 événements :

- Événement Great Place To Work : 293 kg co2 évités, et financement complémentaire de 1800€ au profit de l'association « La Main de l'Autre »
- Événement ENGIE 800 (Managers et Talents Clés) : 3 kg de nourriture récupérés pour l'association "Une Femme Un Toit" et 650 kg de matériel redistribué à 3 associations (Bethel, Speranza, J'aide la Chance)

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 2017, 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, pour un montant total de prestations achetées de 51 975,52 € ;

Par ailleurs, par le biais de l'association intermédiaire Secours Emploi qui œuvre pour la **réinsertion professionnelle**, ce sont 19 heures qui ont été proposées en 2017 sur 6 missions à des personnes éloignées de l'emploi, pour des petits travaux de mise sous pli et de manutention.

En 2017, le Groupe a poursuivi son partenariat avec l'association **Nos Quartiers ont des Talents** qui œuvre pour l'insertion dans l'emploi de jeunes diplômés issus de quartiers difficiles. Chez Sagarmatha, au 31/12/2017, 4 collaborateurs étaient actifs dans l'action de parrainage. Depuis 2012, toutes les entités du Groupe peuvent mobiliser leurs collaborateurs pour parrainer un jeune.

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 2017, 73 personnes ont été formées à des thématiques concernant la sécurité (évacuation guide-file et serre-file, SST, habilitation électrique, incendie et évacuation) - *Ces salariés sont comptabilisés plusieurs fois s'ils ont suivi plusieurs formations.*

Le montant des formations portant sur cette thématique s'est élevé à 11.060€

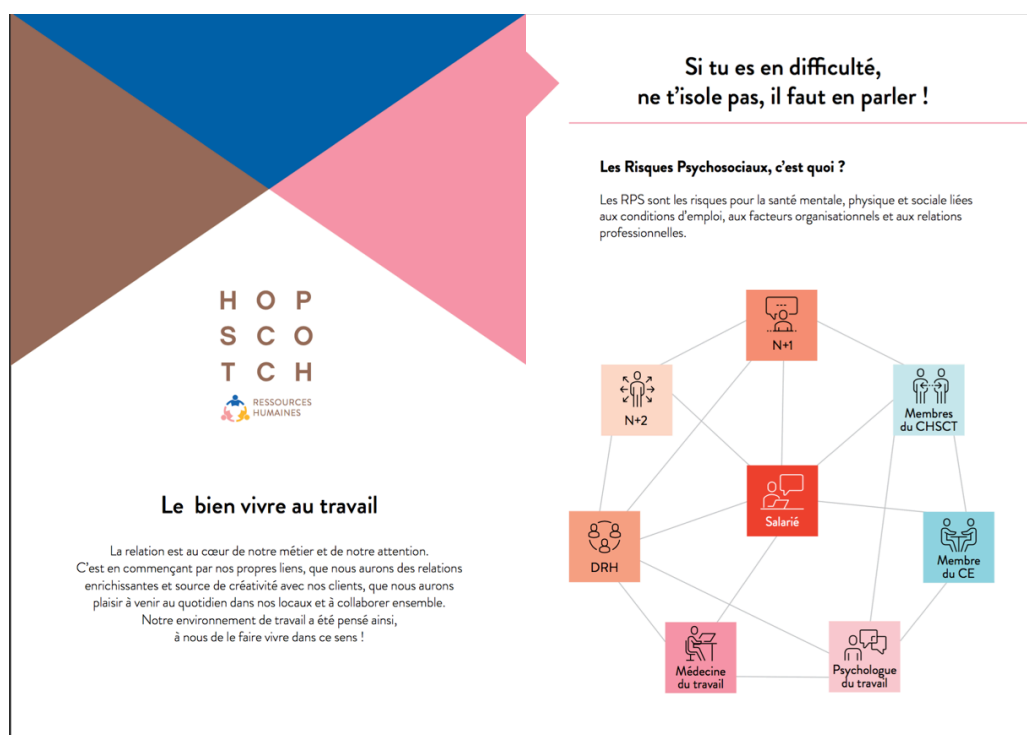
Enfin, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue dans l'article L2242-8 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accord d'entreprise relatif à la qualité de vie au travail et au bien-être des salariés dans l'univers professionnel a été conclu avec les partenaires sociaux. Au centre de cet accord, la relation qui est

au cœur du métier et de l'attention de HOPSCOTCH Groupe. « *C'est en commençant par nos propres liens, que nous aurons des relations enrichissantes et source de créativité avec nos clients, que nous aurons plaisir à venir au quotidien dans nos locaux et à collaborer ensemble.* »

Cet accord recouvre les thématiques suivantes :

- la prévention des risques psychosociaux,
- les modes de communication interne,
- la conciliation vie professionnelle et vie personnelle (et avec notamment la mise en place d'un nouveau dispositif de travail à distance occasionnel et un partage de bonnes pratiques pour un meilleur usage des outils de communication numériques) ,
- le bien vivre ensemble dans la sphère professionnelle,
- le respect de la diversité dans le milieu professionnel (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mesures en faveur du handicap, lutte contre les discriminations et valorisation de la diversité).

Ce rapport est consultable par tout salarié, et a fait l'objet de deux documents à vocation pédagogique : le premier porte sur le bien vivre ensemble (reprenant les éléments majeurs de l'accord Bien Etre), et le second plus spécifiquement sur le travail à distance. Ces livrets sont distribués au moment de l'arrivée des collaborateurs au sein du Groupe, ont été partagés lors d'ateliers d'informations pour expliquer la démarche, et sont disponibles sur l'intranet du Groupe.



Livret « Le bien vivre au travail »



**Le travail à distance,
c'est quoi chez HOPSCOTCH ?**

Ce dispositif est basé sur le volontariat, donc facultatif.
C'est un mode d'organisation du travail et non un droit contractuel.
Il a été pensé de la manière la plus souple possible donc les consignes
sont peu nombreuses mais OBLIGATOIRES.

😊

Volontaire ? Alors, vérifie bien les points suivants

Conditions

- ✓ Je suis en CDI ou en CDD
- ✓ J'ai au moins 6 mois d'ancienneté
- ✓ J'ai l'accord de principe de mon manager et j'ai vérifié avec lui que mon poste est compatible avec ce mode de travail (cf liste des postes consultables dans l'Accord ou à la DRH)

A savoir, certains postes ne sont pas conciliables avec le travail à distance pour des raisons techniques, de présence physique ou autre !

Durée

- Possibilité 2 jours max /mois
- En demi-journée ou journée entière
- Reports / Cumuls de journées d'un mois sur l'autre exclus
- 1 jour supplémentaire possible/mois en cas d'handicap ou pour les femmes enceintes

Lieu

- A mon domicile
- Ou ailleurs en France à condition de bien spécifier l'adresse et d'en informer ton manager au préalable

Tout est Ok ? Le process est simple : tu informes ton manager lorsque tu travailles à distance par mail ou SMS.

Et demain, il sera automatisé dans la V2 d'Odoo.

Livret « Travail à distance »

Enfin, les différents dispositifs évoqués en page 12 (réunions HOPPEN Cafés, Comité des Wellness Ambassador Hopscotch (WAH), application Toguna) sont autant de dispositifs visant à permettre aux collaborateurs de s'exprimer sur leur fonction et missions et sur les conditions d'exercice de ces missions.

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. Organisées une fois par trimestre, 69 nouveaux arrivants en ont bénéficié en 2017.



Une réunion « Bocal » tenue en 2017

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 8775 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, trois axes majeurs de formation ont été proposés aux collaborateurs du Groupe :

1. Le dispositif de formation « **Global PR** » a été décliné en 3 formats adaptés à tous :

- Le programme « **Global PR Certificate** » initié en 2016, a réuni 80 collaborateurs en 2017, avec la perspective d'une certification reconnue BAC+5, prévue en *Mai et Juin 2018*.
- **Global PR Day**, d'une durée d'une journée, initié en 2015 et jusqu'en mars 2017 : 160 collaborateurs (essentiellement les managers et collaborateurs aux contacts des clients)
- **Global PR Onboarding** : 3h – lancé à la rentrée 2017, il s'agit d'un condensé de la journée « Global PR Day » par session de 30 personnes. Accessible à tous les collaborateurs, il a pour objectif de permettre aux collaborateurs d'expliquer ce que sont les Global PR, c'est-à-dire le cœur de métier du Groupe.



*Formation « **Global PR Certificate** »*

2. Les managers se sont vus proposer un « **Parcours Managérial** » de 6 « capsules » portant notamment sur « l'art du feedback », la « connaissance de soi » ou encore un outil de personnalité. 4 sessions sont prévues sur l'année 2018.



Parcours managérial

3. Formation pour les fonctions supports : remettre la valeur de notre action au sein du fonctionnement du groupe, et décrypter les intentions et les enjeux de nos clients internes afin d'y répondre au mieux. Gagner en confiance et en efficacité.



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.

Ainsi, en 2017, les différentes entités du Groupe ont accompagné de nombreux projets et clients sur ces thématiques :

Chez **Sagarmatha et Namaska** : l'organisation d'une journée de conférences et de la Cérémonie de remise des Trophées Great Place To Work (dont la mission est de participer à la construction d'une société meilleure en aidant les organisations à transformer durablement leur environnement de travail, pour tous), le lancement d'une nouvelle stratégie d'inclusion du handicap à l'échelle européenne pour la Mission Handicap de Air Liquide, le déploiement du 4^{ème} accord handicap et les 10 ans de la Mission Handicap de Allianz, et enfin la valorisation du partenariat entre Altarea Cogedim et Habitat et Humanisme.

Chez **Hopscotch PR** : de nombreux projets pour la société ATMB, de la médiatisation du Partenariat Carbone 4 pour l'autoroute électrique, à la brochure de développement de la Politique des territoires, en passant par le conseil et médiatisation de la politique environnementale, la médiatisation de l'éclairage LED aux péages et des bornes de recharges électriques et au Tunnel du Mont Blanc, du déploiement d'écrans acoustiques pour la protection des riverains contre la pollution sonore, de l'opération de sensibilisation des conducteurs à la sécurité des équipes sur les chantiers, ou encore du soutien des rencontres alpines sur les énergies renouvelables, ainsi que l'inauguration et la médiatisation du PC Sécurité Haute Qualité Environnementale.

Hopscotch PR a également accompagné Canon sur la médiatisation du Partenariat avec la Fondation Goodplanet / Domaine de Longchamp, le Prix de la femme photojournaliste, ou encore la formation diplômante manager Campus Canon ; géré l'organisation du Village et les relations media de « Une Jonquille pour Curie » : médiatisé la sensibilisation du grand public à l'éolien lors de la Journée du Vent à l'initiative de France Energie Eolienne, ainsi que la journée des droits des femmes organisée par U2P. Getty Images a également fait appel aux compétences de Hopscotch PR sur la médiatisation de différentes initiatives sociétales telles que les Editorial Grants visant à subventionner des projets de photojournalisme à dimension sociale ou culturelle, les Instagram Grants pour soutenir les photographes qui rendent compte de la vie des communautés sous-représentées sur Instagram, ou encore le Chris Hondros Fund, un programme de récompenses pour les photojournalistes prometteurs. Hopscotch PR a également été mandaté par Microsoft

pour la médiatisation d'un certain nombre de leurs projets sociétaux : IA for Earth (fonds d'investissement pour encourager les projets d'intelligence artificielle autour des problématiques environnementales), DigiGirlz Academy (programme de pédagogie autour des métiers du numériques pour des collégiennes), et Hour of Code (initiation de collégiens au coding via Minecraft). Enfin, l'agence a réalisé une étude et a médiatisé le Palmarès des Villes les plus vertes de France pour le compte de l'UNEP.

Chez **Heaven** : la conception et la réalisation d'un kit de communication pour la Réserve Civique (affichettes, signatures de mail, carrousel Facebook, couverture Facebook).



REVOLUTION@WORK

Enfin, sur la thématique sociale de la réinvention des modes de travail et après une première édition réussie en 2016, l'agence Hopscotch & Defacto ont renouvelé **Revolution@Work**, programme international multi-acteurs de communication et de contenus sur les thématiques du travail de demain, avec un focus particulier sur les quartiers d'affaires internationaux

L'objectif est de décloisonner les méthodes et les réflexions sur le futur du travail, en adressant toutes les thématiques avec des formats de traitement innovants et prospectifs. Quatre orientations pour ce programme :

- 1 – faire émerger des solutions
- 2 – développer les réseaux et les potentiels business

- 3 – stimuler l'éco-système des start-ups
- 4 – multiplier les opportunités de communication.



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 cœur 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 œuvre 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.

A ce jour, les principales familles d'achats concernent les locations de lieux, l'hôtellerie, le transport, la technique, la décoration et la location de mobilier, et la restauration. Sur ces familles d'achats, HOPSCOTCH Groupe concentre ses efforts là où le périmètre d'influence et les leviers d'actions sont les plus importants, c'est-à-dire essentiellement sur les familles technique / décoration / location de mobilier et restauration.

Accompagner les fournisseurs vers de meilleures pratiques RSE

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

Depuis 2011, un questionnaire « achats responsables » a été mis en place pour chacun des 7 métiers phares de l'agence : technique, décoration, moquette, traiteur, transport, signalétique et hôtesse. Ces questionnaires ont été envoyés aux principaux prestataires référencés par métier. L'analyse des réponses a permis à 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.

>> Focus moquette (article publié sur Evénements 3.0 - <http://www.3-0.fr>)

A l'initiative d'Isabelle Luoni, directrice des achats du groupe Hopscotch, les professionnels de l'événementiel se sont rendus le 1er décembre à Baisieux (Nord) pour visiter l'usine de l'entreprise Sommer, fabricant de moquette événementielle ET recyclable. La preuve en images.



Créée en 1880, Sommer Needlepunch, société française, est le leader européen du revêtement de sol textile événementiel avec 26 millions de m2/an. Marque internationale reconnue pour sa qualité et son professionnalisme, Sommer Needlepunch réalise près de la totalité de ses ventes sur 2 métiers complémentaires : la fabrication de tapis aiguilletés et la fabrication de fibres polypropylène. Sommer travaille main dans la main avec plusieurs entreprises de recyclage plastique à travers la France pour proposer aux professionnels de l'événementiel une moquette entièrement recyclable.

Il n'en fallait pas plus pour qu'Isabelle Luoni, directrice des achats d'Hopscotch et très engagée en faveur du développement durable, convie le cabinet de conseil en développement durable Green Evénements, le gestionnaire de sites Viparis, l'organisateur Easyfairs et quelques-uns de ses prestataires d'installation générale (Art Event, Décors et Cie, Europexpo) pour une visite des usines Sommer dans le nord de la France.



L'entreprise travaille en partenariat avec des entreprises de recyclage, dont la société ACK Plastiques, près de Cambrai, spécialisée dans la plasturgie et le recyclage de matières plastique. La moquette événementielle, récupérée post-événement, est acheminée vers l'entreprise de recyclage. Une fois broyée, elle est chauffée et mélangée à d'autres chutes de plastique et des additifs chimiques pour obtenir une pâte plastique homogène et fondue. Cette pâte sera à son tour réduite en granules pour pouvoir retourner dans des usines d'extrusion de pièces plastiques et servir à l'industrie horticole (jardinières, pots de fleurs) ou automobile.



José Gomes, directeur d'ACK Plastiques, rappelle que « la moquette doit être débarrassée au préalable de toute matière comme les clous, morceaux de bois, scotch, débris ... pour pouvoir être recyclée ».

Cette journée fut très inspirante pour les professionnels événementiels présents qui en sont ressortis plus riches d'enseignements sur la transformation des pratiques de notre filière vers plus de durabilité.



La preuve que des solutions existent. Il ne reste plus qu'aux organisateurs, exposants et à leurs prestataires de s'inscrire dans une démarche plus vertueuse. »

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

Initiée en 2016, la **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, a vu le jour en février 2017. Cette 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.



Un lancement qui fait sens, comme l'explique 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 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.

Ces actions sont 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 développe des outils à caractère pédagogique à destination des publics sensibles et des actions qui contribuent 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 met 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, la Fondation Goodplanet, pour ne citer que quelques-unes des structures soutenues ces dernières années.

En 2017, plus de 300.000€ ont été affectés aux causes solidaires, sous la forme de financements directs ou de mécénat de compétences, auprès de 18 structures différentes : Course Odyssea, le Palais de Tokyo, Les apprentis d'Auteuil, Fondation ESCP Europe, Les Bancs de l'Ecole, Fondation FACE, Tourism For Development, Les P'tits Cracks, GERES, ExpoFrance, Pro Bono Lab, associations Bathel, Speranza, J'aide la chance, Emmaus, Le Rire Médecin, Une Jonquille pour Curie et Liste Rozier.

Focus sur le *Christmas Market* 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 (1800€) reversés à l'association Le Rire Médecin. Du cœur et des rires en perspective pour les enfants malades à l'hôpital !



HOPSCOTCH Groupe a ajouté 2 photos.
2 octobre 2017 · 🌐

Pour la 5ème année consécutive, la team solidarité HOPSCOTCH Groupe a participé à la course ODYSSEA avec 21 collaborateurs inscrits ! Bravo à eux !

👍❤️ 22

👍 J'aime 💬 Commenter ➦ Partager



👍 2

Par ailleurs, 21 collaboratrices et collaborateurs ont marché ou couru à l'occasion de la course Odyssea, au profit de la lutte contre le cancer du sein.

Enfin, un partenariat mis en place avec l'EFS a permis de mobiliser 39 collaborateurs de HOPSCOTCH Groupe qui ont pu donner leur sang lors d'une journée de collecte spécifique.

Renforcer le mécénat de compétences

En matière de mécénat de compétences, l'agence Heaven a accompagné en 2017 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 affichage extérieur et digital "Out of home".



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. Au terme d'une seconde année d'exploitation pleine du nouveau siège social (labellisé HQE en construction), nous en percevons les bénéfices, et préparons une certification BREEAM en exploitation.

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 2017, 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 2017, 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 2017, la consommation globale de papier du Groupe s'est élevée à 2.895 ramettes de papier, soit plus de 4% de réduction par rapport à 2016.

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 2017, le calcul des émissions de GES scopes 1 et 2 a été effectué sur la base des consommations énergétiques électricité, chaleur et froid et des facteurs d'émissions issus de la Base Carbone de l'ADEME 2016 publiée en 2017. Les émissions de l'année équivalent à 79,01 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.

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, Adwiser, Commission développement durable de Croissance Plus, etc. Les travaux menés au sein de ces organismes ont notamment permis de créer des outils comme ADERE (Auto Diagnostic Environnemental pour les Responsables d'Événements) ou RSE-événement.

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.

C'est désormais Isabelle Luoni, directrice des achats de HOPSCOTCH Groupe qui siège à la Commission DD de l'UNIMEV, et qui porte au plus haut les sujets du calculateur de performance globale / aide à la collecte de données pour l'évaluation des événements : du redéploiement des formations RSE/DD, et qui réfléchit au **Chantier 2018/2019 de la Commission : priorité donnée à la question des déchets événementiels**, autour de 3 actions : Extension de la collaboration avec les Eco-organismes, amélioration de la collecte et de la transformation de 3 flux significatifs de matières générées par les événements : moquette / signalétique / coton gratté, et engagement de la filière événement sur des objectifs déchets à 2025.

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. 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 1/1/2017 au 31/12/2017.

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 Europe et HOPSCOTCH Africa Casablanca (soit 13 salariés sur 512,69 [effectif moyen mensuel] = 2,54% de l'effectif moyen mensuel)
- des entités entrées ou sorties du Groupe au cours de l'année concernée par le reporting : aucune pour 2017

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	Référents reporting par entité hors siège social
Fin février	Référents 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	Référents 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 (située en France)

Estimations effectuées pour l'exercice 2017

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

Pour l'exercice 2017 :

- la quantité totale de déchets recyclés (kg) : la quantité de déchets recyclés pour Heaven a été estimée sur la base de 140 kg de déchets par salarié (base 61 collaborateurs) et par an (issu de l'étude Ademe 2013 « Etre éco-citoyen au bureau »), dont 75% de papier qui sont envoyés en recyclage via le système de tri mis en place par la Mairie de Paris
- la quantité totale de déchets industriels banals (kg) : la quantité de déchets non recyclés pour Heaven a été estimée sur la base de 140 kg de déchets par salarié (base 61 collaborateurs) et par an (issu de l'étude Ademe 2013 « Etre éco-citoyen au bureau »), dont 25% de déchets industriels banals

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.

Par ailleurs, la donnée sur l'**absentéisme** a été revue liée à l'outil informatique. Ainsi la donnée 2017 n'est pas comparable avec celle de 2016.

Enfin, les **contrats à durée déterminée d'usage** sont exclus dans les données « mouvements » c'est-à-dire les embauches et les départs. Ces contrats, spécifiques à l'activité d'Hopscotch, concernent l'embauche de collaborateurs sur des durées ponctuelles, directement liée à un surcroît d'activité non prévisible lié à la signature d'un contrat pour un client.

L'exclusion se justifie par une impossibilité technique pour l'entreprise de suivre les données relatives au CDDU de façon fiable compte tenu des outils actuels, néanmoins, **Hopscotch**

s'engage sur un délai raisonnable de trois ans pour mettre en place des actions pour collecter et publier ces données sur les prochains exercices.

Ces derniers représentent 1% de la donnée des effectifs au 31 décembre 2017.

IV. INDICATEURS RSE

HOPSCOTCH GROUPE
INDICATEURS POUR REPORTING RSE - 2017
VERSION DU 20 AVRIL 2018

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

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2017	Résultat 2016	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	186 embauches	183 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	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	Attention forte portée à la valorisation des territoires d'accueil de nos projets (événements et voyages, en régions ou à l'international) : priorité à l'emploi local dans le respect des exigences qualité/coût, valorisation des cultures et savoir-faire régionaux ou nationaux, souci de la rencontre inter-culturelle le cas échéant, actions de solidarité avec les populations locales, etc.	Attention forte portée à la valorisation des territoires d'accueil de nos projets (événements et voyages, en régions ou à l'international) : priorité à l'emploi local dans le respect des exigences qualité/coût, valorisation des cultures et savoir-faire régionaux ou nationaux, souci de la rencontre inter-culturelle le cas échéant, actions de solidarité avec les populations locales, etc.	Sociétal - a	Groupe
	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines	Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	Au cas par cas selon la nature du produit ou service délivré	Consultant RSE	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 + changer réguliers avec les établissements d'enseignement : interventions dans les cours de communication et achats responsables,, 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	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	- 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 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	Respect de la législation en matière de sécurité sur les sites d'événements Vérification des contrats localis par le service juridique	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	- Adhésion au Global Compact - Inclusion de clauses spécifiques dans les contrats cadres des fournisseurs référencés	- Adhésion au Global Compact - Inclusion de clauses spécifiques dans les contrats cadres des fournisseurs référencés	Sociétal - d	Groupe
			Nb de réunions "Bocal" intégrant l'aspect développement durable	Consultant RSE	3 sessions Bocal / 69 participants	107 participants	Env - a	Groupe
		Sensibilisation et information	Actions de sensibilisation menées	Consultant RSE	Sagamatha : Atelier de co-construction "start with planet" pendant le séminaire afin de sensibiliser à nouveaux tous les collaborateurs notamment les nouveaux + mettre en place un plan d'action sur 2018 + Initiatives de sensibilisation au DD : diffusion du film "En Quête de sens", session cinéma film "Demain"	Présentation de la start-up Glowee (bioluminescence bactérienne) en interne et aux clients	Env - a	Groupe
			Nb de formations développement durable	Consultant RSE	Pas de nouvelles formations développement durable	Pas de nouvelles formations développement durable	Env - a	Groupe
			Nombre d'événements éco-conçus (outil ADERE ou méthode interne)	Consultant RSE	Arrêt du dispositif éco-bingo chez Sagamatha car démarche en voie de généralisation	6 projets éco-bingo chez Sagamatha	Env - a, b, c, d, e	Groupe
			Nombre d'événements couverts par le système de management ISO 20121	Consultant RSE	0	0	Env - a, b, c, d, e	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2017	Résultat 2016	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
1	Eco-socio-conception des projets & communication responsable	Eco-conception des projets	Dispositifs mis en place en matière d'économie circulaire	Consultant ISE	Hopscotch Groupe : Participation aux RV avec Zero Waste France pour réflexion sur la réalisation des inoquettes événementielles + voyage pédagogique chez un fabricant de moquette engagé + recycleur Au niveau des achats Groupe : pack anti-gaspi alimentaire via partenariats avec : - Too Good to Go - Phenix - Moulinot / compost alimentaire Chez Sagarmatha : - Partenariats avec Phenix sur 2 événements (Great Place To Work et ENGIE) - Sur l'événement Great Place To Work : 293 kg CO2 évités + financement complémentaire de 1.800€ / au bénéfice de l'association "La main de l'autre" - Sur l'événement ENGIE 800 : 3 kg de nourriture récupérés pour l'association "Une femme un toit" + 650 kg de matériel redistribué à 3 associations (betelie, Speranza, J'aide la Chance)	Conception circulaire sur grands projets événementiels, conseillée par la direction des achats Portail fournisseurs identifiant les fournisseurs vertueux		Groupe
			Dispositifs mis en place en matière de lutte contre le gaspillage alimentaire	Consultant ISE		Pack anti-gaspi alimentaire via partenariats avec : - Too Good to Go - Phenix - Moulinot / compost alimentaire		
			Nombre d'événements compensés carbone	Consultant ISE	Sagarmatha : un événement pour ENGIE SUIJER SUMMIT de février 2017 via un projet interne de Wind project : 45,32 tonnes CO2 équivalent 10,87,68€ TTC		Env - a, b, c, d, e	
2			Effectif total au 31/12	RH / Bilan Social	465 salariés (CD et CDD) et 4 CDD d'usage	433 salariés	Social - a	Groupe
2			Effectif mensuel moyen (permanents et intermittents)	RH / Bilan Social	512,69 salariés	568,52 salariés	Social - a	Groupe
2			Effectif moyen des salariés intermittents	RH / Bilan Social	60,29 salariés intermittents	67,57 salariés intermittents	Social - a	Groupe
2			Répartition des salariés par sexe - base effectif total au 31/12	RH / Bilan Social	Femmes : 71,1% - Hommes : 29%	Femmes : 69% - Hommes : 31%	Social - a	Groupe
2			Répartition des salariés par âge - base effectif total au 31/12	RH / Bilan Social	Moins de 25 ans : 7,51% Entre 25 et 34 ans : 54,72% Entre 35 et 44 ans : 22,75% Entre 45 et 49 ans : 8,15% Plus de 50 ans : 6,87%	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%	Social - a	Groupe
2			Répartition des salariés par zone géographique	RH / Bilan Social	Plus de 98% des effectifs du Groupe travaillent en France et sont titulaires d'un contrat de travail français	Plus de 98% des effectifs du Groupe travaillent en France et sont titulaires d'un contrat de travail français	Social - a	Groupe
2			Embauches	RH / Bilan Social	186 (dont 87 en CDI)	183 (dont 96 en CDI)	Social - a	Groupe
2			Embauches et licenciements	RH / Bilan Social	15 licenciements	10 licenciements	Social - a	Groupe
2			Embauches et licenciements	RH / Bilan Social	20,27% (102 départs en CDI / 87 embauches en CDI)	25,63% (126 départs en CDI / 96 embauches en CDI)	NON	Groupe
2			Embauches et licenciements	RH / Bilan Social	+7,62%	-12,47%	NON	Groupe
2			Rémunérations et leur évolution	Service financier	38,6 M€ (charges sociales comprises)	38,6 M€ (charges sociales comprises)	Social - a	Groupe incluant HOPSCOTCH Américas, HOPSCOTCH Asia, HOPSCOTCH Europe, HOPSCOTCH Africa Casablanca

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2017	Résultat 2016	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
2	Emploi	Rémunérations et leur évolution	Evolution masse salariale vs n-1 (charges sociales comprises)	Consultant RSE	0	-40,7 M€	Social - a	Groupe incluant HOPSCOTCH Amériques, HOPSCOTCH Asia, HOPSCOTCH Europe, HOPSCOTCH Africa Casablanca
2	Emploi	Rémunérations et leur évolution	Participation reversée aux salariés	RH / Bilan Social	320,74K€ (réserve de participation 2016)	198,33K€ (réserve de participation 2015)	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	Accord d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) concernant l'ensemble des salariés de l'UES, sur cadres dirigeants	Accord d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) concernant l'ensemble des salariés de l'UES, sur cadres dirigeants	-	Groupe
2	Organisation du travail	Organisation du temps de travail	Nombre de contrats à temps partiel	RH / Bilan Social	22 contrats à temps partiel	27 contrats à temps partiel	-	Groupe
2	Organisation du travail	Absentéisme	Nombre total de jours d'absence	RH / Bilan Social	38 68,81 (La méthode de calcul sur l'absentéisme a été revue et corrigée sur l'année 2017, ainsi les données sur les autres années ne sont pas comparables avec celles de 2017)	5858,97	Social - b	Groupe
2	Organisation du travail	Absentéisme	% de jours d'absence pour congé maternité/paternité	RH / Bilan Social	32,82%	28,01%	-	Groupe
2	Organisation du travail	Absentéisme	% de jours d'absence pour maladie	RH / Bilan Social	32,19%	46,82%	-	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, application dédiée (loguino), 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 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	UES : 9 réunions CE/DP 3 réunions CHSCT 7 réunions extraordinaires CE/DP/CHSCT Heaven : 6 réunions avec les représentants du personnel	UES (incluant Hopscoth) : 7 réunions CE/DP + 2 réunions extraordinaires CE/DP 4 réunions CHSCT Heaven : 6 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	Accord signés UES : ARTT PEE Accord égalité Hommes Femmes Accord génération Négociations annuelles obligatoires menées en 2017 : - Qualité de vie au travail > Accord relatif à la quantité de vie au travail et au bien-être des salariés dans l'univers professionnel	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.	Social - c	Groupe
2	Relations sociales	Activités sociales	Budget CE social	RH / Bilan Social	UES : > budget CE pour œuvres sociales = 44 354 € > budget de fonctionnement = 44 354 €	UES : > budget CE pour œuvres sociales = 44 213 € > budget de fonctionnement = 44 213 €	NON	Groupe
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Nombre de réunions du CHSCT	RH / Bilan Social	Heaven : pas de Comité d'Entreprise 3 réunions CHSCT et 7 réunions extraordinaires CE/DP/CHSCT	Heaven : pas de Comité d'Entreprise 4 réunions ont eu lieu en 2016 dont 1 réunion extraordinaire	-	Groupe
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Effectif formé à la sécurité dans l'année	RH / Bilan Social	UES ET AUCARE 12 salariés ont bénéficié d'une demi-journée de formation d'évacuation guide file / serre file 7 salariés ont bénéficié d'une journée de formation liée à l'habilitation électrique 41 salariés ont bénéficié de deux jours de formation SST Ces salariés sont comptabilisés plusieurs fois ils ont suivi plusieurs formations	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	-	Groupe
2	Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	Montant des dépenses de sécurité effectuées	RH / Bilan Social	UES : 244.171€ Heaven : 25.092€	UES : 274.825€ Heaven : 35.359€	-	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2017	Résultat 2016	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	UES : intervention sur portail bloqué, remplacement galets ascenseur, présence technicien "Sortie des voisins", levée de réserves, contrôle de la qualité de l'air, contrôle annuel (Levage + portail), gardien de nuit et week-end, changement du serveur vidéo et repositionnement/changement des caméras, modification du système d'accès de la porte cour vers le RC, contrôle annuel (électricité), travaux électrique cour, achat d'un boiler forain, maintenance (climatisation et chaudières), changement du système de fermeture des portes paliers escalier principal, assujettissement à la centrale SSI, contrôle d'accès suite création escalier accueil, remplacement de plusieurs matériels HS, relogage suite travaux, maintenances diverses (cheneaux), ménage, etc...	UES : Maintenance ascenseurs, Maintenance monte-charge, Maintenance élévateur, Contrôle annuel, Divers petits aménagements, sécurités, Gardien de nuit et week-end, Divers petits aménagements, Contrôle annuel APAVE, Maintenance des extincteurs, BAES, Désenfumage, Maintenant SSI & ACCES, Contrôle moyens de secours, Ménage, etc...	-	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	Heaven : Contrôle et remplacement des extincteurs, installation de distributeurs de liquide désinfectant dans les sanitaires	Heaven : Electricité, entretien des extincteurs, Ménage	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	Accord relatif à la qualité de vie au travail et au bien-être des salariés dans l'univers professionnel	Pas d'accord santé / sécurité signé en 2016	Social - d	Groupe
2	Santé et sécurité	Accidents de trajet	Nombre d'accidents de trajet (avec ou sans arrêt)	RH / Bilan Social	7 accidents du travail	6 accidents du travail	Social - d	Groupe
2	Santé et sécurité	Maladies professionnelles	Nombre de maladies professionnelles	RH / Bilan Social	2 accidents de trajet	4 accidents de trajet	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	Aucune	Aucune	Social - d	Groupe
2	Formation	Politiques mises en œuvre en matière de formation	Politiques mises en œuvre en matière de formation	RH / Bilan Social	185 jours	85,5 jours	-	Groupe
2	Formation	Nombre d'heures total de formation	Nombre total d'heures de formation	RH / Bilan Social	Chez Hopscotch 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.	Chez Hopscotch 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.	Social - e	Groupe
2	Formation	Nombre de salariés formés	Nombre de salariés formés	RH / Bilan Social	En 2016 le programme de formation certifiante autour des Global PR a été consolidé.	En 2016 un grand programme de formation certifiante autour des Global PR a été initié, pour plus de 100 collaborateurs, sur 18 mois	-	Groupe
2	Formation	Montant des formations	Montant des formations professionnelles	RH / Bilan Social	8.783 heures	4.480 heures	-	Groupe
2	Formation	Journées d'accueil	Nombre de journées d'intégration et de formations d'accueil	Direction générale	L'augmentation importante par rapport à 2016 s'explique par la mise en place du vaste programme de formation autour des "Global PR"	L'augmentation importante par rapport à 2015 s'explique par la mise en place d'un vaste programme de formation d'expertise métiers, initié à 2015, visant à faire monter en compétences 107 collaborateurs du Groupe aux "Global PR" (voir détails page 19)	Social - e	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	262 salariés - 411 actions de formation	240 salariés - 323 actions de formation	-	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	(L'écart entre 2017 et 2016 s'explique par les mêmes raisons que ci-dessus)	(L'écart entre 2016 et 2015 s'explique par les mêmes raisons que ci-dessus)	-	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	179.208€	828.390 €	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Part des femmes dans les recrutements (CDD et CDI)	RH / Bilan Social	69 participants	4 sessions / 107 participants	-	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	Accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes signé en 2014 et intégré dans le nouvel "Accord relatif à la qualité de vie au travail et au bien-être des salariés dans l'univers professionnel" signé en 2017	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'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	RH / Bilan Social	Femmes : 71% - Hommes : 29%	Femmes : 69% - Hommes : 31%	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Part de femmes dans l'effectif total	RH / Bilan Social	Femmes : 42,86% (12/28)	Femmes : 30% (6/20)	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Part des femmes dans les recrutements (CDD et CDI)	RH / Bilan Social	Femmes : 72,58%	65,57%	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	RH / Bilan Social	UES : Remunération des hommes est supérieure à celle des femmes : 23,74% (cadres dirigeants inclus)	UES : Remunération des hommes est supérieure à celle des femmes : 27,33 % (cadres dirigeants inclus)	-	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	Remunération des hommes est supérieure à celle des femmes : 14,45% (hors cadres dirigeants)	Remunération des hommes est supérieure à celle des femmes : 14,55 % (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	Loaux du siège social aux normes accessibilité	Nouveaux locaux aux normes accessibilité	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Dépenses engagées auprès des ESAT	RH / Bilan Social	1 salarié est titulaire d'une attestation délivrée par la CDAPH	2 salariés sont titulaires d'une attestation délivrée par la CDAPH (1 chez HUMANITO HUMAN et 1 chez l'UES)	-	Groupe
					51.975,52 €	nd	-	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2017	Résultat 2016	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
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	6 interventions / 19 heures	38 heures	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Jeunes	Nb de stagiaires	RH / Bilan Social	135 stagiaires	136 stagiaires	-	Groupe
2	Egalité des chances et non-discrimination	Jeunes	Emploi des jeunes	RH / Bilan Social	41 embauches (22.05% des embauches) concernent des salariés de moins de 25 ans	43 embauches (23,2% 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 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 + clause-type dans les contrats fournisseurs référencés	Adhésion Global Compact Nations Unies + reporting + 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	Projets Sagarmatha (4 projets) et Hopscotch PR (21 projets) et Heaven (1 projet) : voir détail dans le rapport	Projets Namakia et projets Sagarmatha (voir détail dans le rapport)	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	nd	nd	Non	Groupe
4	Accompagner nos fournisseurs	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux & 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	% de contrats cadre fournisseurs référencés sur l'année comprenant une clause sociale et environnementale	Direction des achats	100% des contrats cadres des fournisseurs référencés (1 nouveau contrat en 2017)	100% des contrats cadres des fournisseurs référencés	Social - c	Groupe
4	Accompagner nos fournisseurs	Nombre de fournisseurs ayant fait l'objet d'un audit RSE métier (questionnaire métier + visite sur site) depuis 2010 (cet indicateur a été modifié entre 2016 et 2017 : la visite sur site incluant le questionnaire métier, le libellé est modifié pour "questionnaire métier OU visite sur site")	Direction des achats	33	32		Social - c	Groupe
4	Accompagner nos fournisseurs	Identification (RV + prescription en interne) de nouveaux prestataires et partenaires responsables (fournisseurs et sous-traitants)	Direction des achats	7 : Les Petites Rivières, la Conception, la Matériautherque, Leads, Valdella, le Oulkit, RawMaterials	3 : TooGoodToGo, Phenix & Moulinot		Social - c	Groupe
5	Actions de solidarité	Projets soutenus	Nb de structures de solidarité soutenues	Consultant RSE	18 (Course Odysee, Les apprentis d'Autueil, Palais de Tokyo, Fondation ESCP Europe, Les Banques de l'Ecole, Fondation FACE, Tourism For Development, Les P tits Cracks, GERES, EgoFrance, Pro Bono Lab, associations Bathel, Speranza, l'able la chance, Emmaüs, Le Rire Médecin, Une Jonquille pour Cune, Liste Rozier)	13 (la Fondation GoodPlanet, le Palais de Tokyo, la Fondation ESCP Europe, la Fondation de France, l'association Les Banques de l'Ecole, Odysee, le GERES, Tourism For Development, l'ASVEL Peleto Basque, l'association Urunarak, Les Astrolens, Probonolab et la Fondation FACE)	Social - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Projets soutenus	Total soutiens (dons, soutiens à des œuvres sociales et environnementales, et mécénat de compétences)	Consultant RSE	303 324,44 €	99 661,20 €	Social - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat financier	Somme des dons versés et des soutiens à des œuvres sociales et environnementales	Consultant RSE	75 200 €	65 662 €	Social - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Nb de projets soutenus en mécénat de compétences	Consultant RSE	2 (ExproFrance 2025 et Fondation FACE)	2 (Fondation GoodPlanet et Probonolab)	Social - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Nb de personnes impliquées	Consultant RSE	6 sur le projet ExproFrance 2025	5 sur le projet Fondation GoodPlanet	Social - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Mécénat de compétence	Valorisation financière du mécénat de compétence	Consultant RSE	228 124,44 €	33 999 € (GoodPlanet)	Social - b	Groupe
5	Actions de solidarité	Parrainages	Nb de parrainages Nos Quartiers ont des Talents au 31/12	Consultant RSE	4	5	Social - b	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2017	Résultat 2016	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
5	Actions de solidarité	Solidarité climatique	Montant du soutien de solidarité climatique	Consultant RSE	2 000 €	2 000 €	Société - b	Groupe
6	Intégrer le DD au quotidien	Eco-gestes	Initiatives éco-gestes	Consultant RSE	Nouveau siège social : imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines impressions NB / RV par défaut, tri sélectif du papier, des cannettes, 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 Sagamatha : Greenflex (fiche éco-gestes) toujours remises aux nouveaux arrivants, mise à jour prévue pour 2018	Nouveau siège social : imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines impressions NB / RV par défaut, tri sélectif du papier, des cannettes, 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	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 pour 3 ans Hopscotch & Sagamatha : Labellisation ANAE Qualité incluant dimension DD Ecovadis : Notation "Gold"	Sagamatha : Labellisation LUCIE renouvelée en 2016 Hopscotch & Sagamatha : Labellisation ANAE Qualité incluant dimension DD Ecovadis : Notation "Gold" Sagamatha : 5ème au classement Great Place to Work des entreprises de moins de 50 salariés	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
6	Politique générale en matière environnementale	Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	Non applicable	Direction Générale	0	0	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	2 000 €	2 000 €	Env - b	Groupe
6	Pollution	Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Consultant RSE	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	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	Siège social : imprimantes à badge pour limiter les impressions orphelines, impressions NB / RV par défaut, fontaines à eau Heaven : Harmonisation de la flotte d'imprimante avec mise en place de compteurs d'impression pour contrôle de la consommation, 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 Sagamatha : gourde Gobi offerte sur un événement + à tous les collaborateurs à Paris	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 au réutilisables vs les chassais bois, travail auprès des traiteurs pour optimiser les quantités alimentaires et orienter vers des choix permettant la redistribution éventuelle	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	Siège social : collecte de papier, carton, DiB, cannettes, bouteilles PET et consommables copieurs. Heaven : récupération des anciennes imprimantes pour recyclage, recyclage de papiers, cannettes, bouteilles, piles, ampoules, Toners	> Siège social : collecte de papier, carton, DiB, cannettes, bouteilles PET et consommables copieurs. > Heaven : poubelles de tri dédiées papiers, cartons, consommables d'impression, ampoules, piles, matériel informatique	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	Quantité totale de déchets recyclés (kg)	Consultant RSE / Services Généraux	32 431 kg	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 de déchets réutilisés (kg)	Consultant RSE / Services Généraux	Non évaluable	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	34 827 kg	40 376 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)	Différentes initiatives mises en place, dont : - optimisation des quantités commandées - pack anti-gaspi (voir détail dans le rapport)	Env - c	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2017	Résultat 2016	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
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	Siège social : 2.371 m3 Heaven : 305 m3 Total : 2.676 m3	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	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	Siège social : 2600 ramettes A4 + 85 ramettes A3 Heaven : 125 ramettes Total = 2.895 ramettes (équivalent A4)	Siège social : 2700 ramettes A4 + 90 ramettes A3 Heaven : 140 ramettes Total = 3.020 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 labélisé issu de forêts gérées durablement	Consultant RSE / Services Généraux	100% des papiers issus de forêts durablement gérées ou recyclés	100% des papiers issus de forêts durablement gérées ou recyclés	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 électrique totale (kWh)	Service comptable	Siège social : 35.5.048 kWh Heaven : 75.131 kWh (ERDF) + 44.000 kWh (Enercoop) Total = 474.179 kWh	Siège social : 392.504 kWh Heaven : 54.000 kWh (ERDF) + 36.170 kWh (Enercoop) Total = 493.474 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	Pas de gaz dans les immeubles du siège social et de Heaven	Pas de gaz dans les immeubles du siège social et de Heaven	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 (kWh, via CPCU)	Service comptable	Siège social : 217 MWh Heaven : 0 (pas de consommation de chaud urbain)	Siège social : 226 MWh Heaven : 0 (pas de consommation de chaud urbain)	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	Siège social : 19.613 m3 et 170 MWh Heaven : 0 (pas de consommation de froid urbain)	Siège social : 23.554 m3 et 169 MWh Heaven : 0 (pas de consommation de froid urbain)	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	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 bacs vitrés 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 de 4 radiateurs électriques par des panneaux rayonnants programmables + Réparation de carreaux endommagés sur les bacs vitrés du RDC	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	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 applicable de par la nature de l'activité	Consultant RSE	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Env - c	Groupe
6	Changement climatique	Rejets de gaz à effet de serre	Total émissions T. eq CO2 (scope 1 et 2)	Consultant RSE	79.01 T. eq CO2 pour le Groupe Facteurs d'émissions (source base Carbone ADEME 2016 publiée en 2017) : - Electricité : 0,0647 kgCO2e/kWh - CPCU : 0,218 kgCO2e/kWh - Climespace : 0,006 kgCO2e/kWh	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)	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	L'activité sont : - les transports - les immobilisations - les énergies (base Bilan Carbone 2010)	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)	Env - d	Groupe
6	Changement climatique	Adaptation aux conséquences du changement climatique	Non applicable de par la nature de l'activité	Consultant RSE	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	Env - d	Groupe
6	Protection de la biodiversité	Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Non applicable de par la nature de l'activité	Consultant RSE	Non applicable de par la nature de l'activité	Non applicable de par la nature de l'activité	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	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)	Société - b	Groupe

Enjeu	Thème	Rubrique	Indicateur	Source	Résultat 2017	Résultat 2016	R.225	Périmètre (voir note méthodologique)
7	Inventer de nouvelles techniques de communication	Temps passé / équipes Groupe	Temps passé en participations à des réunions de filières professionnelles	Consultant / SE	nd	nd	Societal - b	Groupe