Recueil de bonnes pratiques 2021

Agence Hippocampe

Le Réseau Produit en Bretagne s'engage dans une démarche de responsabilité sociétale et demande donc à chacun de ses membres de renseigner, chaque année, son recueil de bonnes pratiques en matière de RSE, sur l'année écoulée. Ce rapport annuel permet à l'entreprise de resituer ses actions dans le temps pour piloter son action RSE et ainsi identifier les points restant à améliorer. Le recueil de bonnes pratiques le plus récent est affiché sur la page de présentation de l'entreprise, sur le site www.produitenbretagne.bzh

Gouvernance responsable

Engagement explicite de la Direction en faveur de la RSE

Après une amorce de labellisation Lucie engagée dès 2018, la démarche RSE de l'agence Hippocampe a du être mise en sommeil au plus fort de la crise de la Covid-19, en 2020 et 2021.

La dynamique a toutefois pu être relancée grâce aux éléments suivants :

- l'initiative Bretagne 26000 de PEB
- le recrutement d'un chef de projet RSE au 1er octobre
- l'écriture d'un nouveau projet d'entreprise plaçant la transition - et donc la RSE - au coeur de la stratégie de développement.
- la composition d'un comité de suivi RSE
- l'inscription programmée de la raison d'être aux statuts de l'entreprise (Loi Pacte - article 1835 du Code civil)

Informations des parties prenantes

Les parties prenantes de l'agence sont informées de son engagement pour une gouvernance responsable via une rubrique dédiée sur son site Internet. L'ensemble des éléments de discours ainsi que la promesse de l'agence - Cap sur la transition - viennent ainsi confirmer cette volonté d'accompagner les organisations, entreprises comme collectivités, vers des modèles plus vertueux.

Des questionnaires ont par ailleurs été adressés aux PP de l'entreprise mais exigeraient un meilleur accompagnement par l'entreprise (entretiens individuels à envisager) pour une plus forte adhésion/mobilisation des publics externes.

Engagement au sein de Produit en Bretagne (solidarité entre les membres, participation à la vie du Réseau)

Membre de la commission RSE depuis juin 2019
Coopération avec de nombreux adhérents PEB : Even, Corser, Paillard, Cadiou, Sevel, Trecobat, Savéol, Marie Morin …

Engagements en faveur de la diversité / droits des personnes

Sensibilisation / communication

Action menée de façon indirecte par nos missions de conseil en communication auprès d'acteurs clefs de l'insertion : Sevel, Genêts d'Or, Don Bosco et Papillons Blancs.

Accueil / intégration des personnes en situation de handicap

Aucune action de réalisée sur ce point à ce jour.

Possibilité de renforcer néanmoins les collaborations avec les ESAT sur le volet façonnage des supports réalisés, scenario déjà en place via notre imprimeur Cloître (atelier intégré).

Parité professionnelle homme / femme

L'agence est composée de trois femmes et deux hommes depuis septembre 2021.

Un homme a été recruté en 2021 pour équilibrer un peu le ratio femmes/hommes dans l'entreprise. :-)

Emploi des jeunes / emploi des séniors

Quelques chiffres :

40% de l'effectif a moins de 30 ans
20% de l'effectif a plus de 55 ans

En outre, Hippocampe accueille chaque année des stagiaires (niveau collège/lycée) pour leur faire découvrir le monde du travail et plus particulièrement celui de la communication et du marketing.

Mais c'est surtout par le recrutement d'alternants que l'agence contribue à favoriser l'inclusion des jeunes.

Elle doit désormais réaliser des efforts auprès des seniors, même si la tâche se révèle délicate sur nombre de métiers (community manager, social media manager, motion designer, webdesigner…), souvent pilotés par des générations Y et Z.

Respect de la vie privée

Travail en cours sur la base de données contacts de l'entreprise, après gestion du volet technique (implémentation CRM).

Consentement proposé automatiquement sur le site internet de l'entreprise

Abandon des envois de mails le weekend > Paramétrage pour une expédition le lundi matin.

Conditions et relations de travail

Qualité de vie au travail

Equipement matériel et espace de travail

Un effort particulier est réalisé sur ce champ, le bien-être des salariés étant essentiel dans les métiers de création. Les chaises austères ont laissé la place aux canapés et fauteuils confortables… voire des ballons ergonomiques pour lutter contre le mal de dos.

- La majorité des collaborateurs sont équipés de portables pour changer d'espace et de posture si besoin, ainsi que d'écrans complémentaires pour faciliter l'usage des ordinateurs.
- Une salle distincte est à disposition pour assurer la tranquillité de l'open space lors des appels téléphoniques, visio-conférences et réunions.
- Les collaborateurs peuvent profiter d'une véritable cuisine, éloignée de l'espace de travail pour garantir une meilleure rupture à l'heure du déjeuner.
- Une douche est mise à disposition pour les sportives.tifs ou pour les personnes ayant fait le choix de se rendre au travail à vélo.

En 2021, Hippocampe a changé l'ensemble des chauffages pour assurer un meilleur confort aux collaborateurs et améliorer les performances énergétiques de l'ensemble (double système de chauffe, gestion de plages horaires, détection de présence, pilotage à distance…).

Santé et sécurité au travail

L'activité d'Hippocampe impliquant peu de risques physiques étant donné qu'il s'agit majoritairement d'un travail de bureau, l'accent est mis sur le confort des installations sur le poste de travail et l'espace alloué à chaque collaborateur.

En ce qui concerne le CoVid-19, distributeurs de gel hydro-alcoolique et masques sont mis à disposition des collaborateurs. De plus, chaque collaborateur dispose de sa serviette attitrée pour se sécher les mains.

La marche et le vélo sont largement recommandés et pratiqués pour les trajets domicile-travail, contribuant ainsi à la bonne santé des salariés.

Idem sur les trajets longues distances : le train est préconisé, permettant de limiter stress et risques d'accident.

Formation des salariés

Rotation des formations pour les salariés compte tenu de la taille de l'entreprise, assurant un minumum d'une formation pour chacun.e tous les 3 ans.

Investissement important sur l'apprentissage : intégration et accompagnement d'un alternant chaque année.

Développement du capital humain / employabilité

Entretien individuel réalisé chaque année afin d'analyser les évolutions du secteur et identifier les formations à suivre pour pérenniser les postes.

Lutte contre le travail précaire sur le territoire

560 heures de formation Communication digitale & Social Media pour alternante Communication
20 heures de formation Facilitation & Intelligence collective pour directrice Conseil

L'agence propose également des ateliers pour acquérir de nouvelles connaissances, à l'instar de la Fresque du climat ou des sessions de la Breizh marketing Akademi.

Information du personnel / entretiens annuels

L'information de l'effectif se fait lors de réunions hebdomadaires qui permettent d'établir un point sur l'avancement des projets et dossiers en cours. Lors de ce point, chaque personne est invitée à prendre la parole pour partager ses idées/projets.

Concernant les entretiens annuels, ils sont généralement effectués en juillet.
Ces entretiens sont structurés de la façon suivante :
1. Retour sur la fiche de poste
2. Echange sur le fonctionnement de l'agence
3. Echange sur les valeurs de l'agence
4. Définition des objectifs : points forts et points de progrès

Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs

L'arrivée de nouveaux collaborateurs est toujours marquée par un déjeuner d'équipe, afin de favoriser leur intégration.

Ils sont formés aux outils de l'entreprise et rapidement intégrés dans les processus de production de l'entreprise. Ils sont encouragés à donner leur avis quand il s'agit d'apporter un regard neuf sur la façon de faire de l'entreprise (rapport d'étonnement).

Les nouveaux collaborateurs bénéficient d'un entretien de progrès au bout du premier mois de collaboration afin de faire le point sur leur travail et leur avancement par rapport aux missions fixées par l'entreprise. Ces points sont ensuite plus espacés mais peuvent être déclenchés ponctuellement si besoin.

Préservation de l'environnement

Gestion et optimisation des énergies

Parmi les décisions les plus marquantes, le passage à l'énergie verte via Enercoop.

Cette initiative est complétée d'un changement du système de chauffage afin de réduire les consommations (système double chauffe, contrôle à distance).

Par ailleurs, toutes les ampoules sont "basse consommation" dans les bureaux et les collaborateurs sont sensibilisés à n'utiliser leurs lampes que lorsque c'est nécessaire.

La consommation des énergies fossiles (carburants) est également à la baisse compte tenu du recours aux mobilités douces et au train pour l'essentiel des déplacements.

Gestion et optimisation de l'eau

L'activité d'Hippocampe est très peu consommatrice d'eau (sur le site de travail). Les principales utilisations sont : la préparation de boissons chaudes, le lavage de main, la vaisselle des repas et les toilettes. Il paraît difficile de vouloir s'attaquer à ce type de consommation, déjà assez frugale.

Pour ce qui est de la consommation d'eau en dehors de son strict périmètre et en lien avec son activité, Hippocampe encourage ses clients à imprimer peu de papier et à rester sur une communication digitale autant que faire se peut.

Gestion et optimisation des matières premières

Préconisation de techniques et supports d'impression moins impactants :

- Ecoconception
- Imprimeurs Imprim'vert
- Papiers FSC
- Encres végétales
- Tirages limités
- Achat local (Bretagne)

Sensibilisation/sollicitation des fournisseurs pour création de produits moins impactants, biosourcés, locaux, recyclables…

Réduction, tri et recyclage des déchets

L'agence est déjà dotée de bacs de recyclage du papier.

L'objectif de l'agence est d'installer une poubelle à biodéchets d'ici la fin de l'année et d'aller la porter à un composteur partagé voisin lorsque nécessaire. Cette initiative a pour but de réduire les OMR produites par les collaborateurs qui prennent des cafés et des déjeuners à l'agence.

Prévention de la pollution (eaux usées, gaz à effet de serre...)

Plusieurs collaborateurs ont pu profité d'un atelier Fresque du climat pour favoriser la prise de conscience puis l'engagement autour de la baisse des émissions de CO2.

Un bilan Carbone est désormais programmé avec Paradigm Shit via un projet collectif des Dirigeants responsables de l'Ouest.

Prévention et protection contre les atteintes à l'environnement naturel et à la biodiversité

Forte sensibilisation aux enjeux de préservation de l'environnement via notre accompagnement d'acteurs clefs comme le parc marin d'Iroise, les aires marines protégées, la parc naturel régional d'Armorique…

Impact limité de l'activité sur l'environnement car entreprise de services. Un effort doit toutefois être réalisé sur le volet digital dont l'empreinte Carbone reste élevée.

Ecoconstruction et éco-rénovation des bâtiments

Les locaux ayant été aménagés en 2007, ils bénéficient d'une isolation correcte. Un changement des structures et matériaux pour rendre l'espace plus efficace pourrait se révéler très couteux à ce stade.

L'entreprise bénéficie par ailleurs de nombreuses fenêtres sur les pans Sud et Nord du batiment. Elle peut ainsi s'affranchir d'un climatiseur par une simple ouverture de ces éléments pour créer des courants d'air naturel lors des fortes chaleurs.

Par ailleurs, un projet de chauffage biomasse est en cours d'étude.

Gestion et optimisation des déplacements professionnels

Les déplacements professionnels sont réduits au strict nécessaire : les rendez-vous clients sur site et les salons professionnels.

Autrement, la plupart des rendez-vous client s'effectuent en visioconférence évitant ainsi des déplacements coûteux et énergivores.

Pour ce qui est du trajet domicile/travail, les collaborateurs viennent la plupart du temps à pieds ou en vélo et occasionnellement en voiture.

Optimisation du fret matières premières / produits finis

Non directement concerné mais sensibilisation des fournisseurs sur ce champs (circuits courts).

Bonnes pratiques des affaires / responsabilités des fournisseurs

Politique de respect des fournisseurs

L'entreprise est engagée dans une relation partenariale avec ses fournisseurs et a su établir un lien fort et pérenne avec la majorité.

Une attention particulière est portée aux délais de paiements, notamment pour les indépendants.

Vérification de la bonne application des 10 principes du Global Compact

Travail amorcé au travers d'une démarche globale Lucie s'appuyant sur la norme ISO 26000 :
7 engagements & 25 principes d'action

Intérêts des clients et consommateurs

Politique qualité / écoute clients

Démarche Qualité engagée : identification des incidents et définition des actions correctrices via un outil de suivi.

Questionnaire de satisfaction Client amorcé.

Sécurité, santé des clients et consommateurs

Peu d'impact direct sur les consommateurs, à l'exception des campagnes de sensibilisation conçues au profit de clients influents (exemple, suppression des produits phytosanitaires dans 44 magasins E.Leclerc du grand Ouest).

Développement local et intérêt général

Achats locaux en Bretagne

Critère prédominant pour limiter notre impact Carbone et privililégier le développement de l'emploi sur notre territoire.

Engagement sociétal et en faveur de l'intérêt général

Engagement au sein de la commission RSE DE PEB
Engagement au sein de DRO
Soutien de jeunes espoirs à travers la West-Team

Actions en faveur de la culture et la langue bretonne

Aucune action réalisée à ce jour

Savoir faire / Certifications

Education et formation sur le territoire

Accueil d'élèves de 3e dans le cadre de stage d'observation
Cours auprès d'élèves IMT Atlantique
Participation à des jury

Savoir faire / innovation

Hippocampe accompagne et anime les Trophées bretons du développement durable depuis 6 ans déjà. En cela, l'agence participe à donner de la visibilité aux nouveaux métiers et nouvelles façons de faire société et entreprise.

Certifications qualité / environnementales

Aucun certificat à ce jour

Certifications RSE / Bretagne 26000

Candidat pour une certification Bretagne 26000.