

Avis de l'organisme tiers indépendant relatif à la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

SASU SANTANA CONSEIL
22 Place Saint André des Arts
75006 Paris

A l'associé,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie ») accrédité par le COFRAC validation/vérification sous le numéro 3-2190 dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans les rapports du comité de mission et relatives à la période allant du 19/12/2022 au 30/04/2024.

Contexte

La SASU Santana Conseil a acquis la qualité de société à mission en décembre 2022 et a obtenu la certification B Corp en mars 2024. L'offre est adaptée en permanence, et les évolutions sont présentées dans le rapport de mission. Des indicateurs ont été identifiés avec des cibles et des trajectoires pour chaque objectif statutaire et des actions complémentaires sont présentées dans le rapport de mission : nous avons pris en considération l'ensemble de ces éléments dans l'analyse de la cohérence de la mission.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification¹ :

¹ La société a pour raison d'être :

Référence de l'avis : AM-SANT-2024-4

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- le lien entre la raison d'être inscrite dans ses statuts et l'activité de la société ;
- le lien entre les objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts et l'activité de la société ;
- le suivi de l'exécution de la mission par le comité de mission ;
- les conclusions favorables du comité de mission sur la pertinence des objectifs ;
- la possibilité de vérifier l'exécution des objectifs ;
- le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;
- le fait que l'entité ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;

Par conséquent,

- la société SANTANA CONSEIL respecte chacune des conditions de l'article L 210-10 lui permettant de faire état de la qualité de société à mission ;
- la société SANTANA CONSEIL respecte les objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donnés pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons les commentaires suivants :

- Le référentiel et la procédure de collecte des données sont en cours de structuration.
- La SASU Santana Conseil a opté pour la constitution d'un comité de mission, composé de parties prenantes externes et internes et d'invités permanents. Lors de l'assemblée générale du 2 avril 2024, la SASU Santana Conseil a modifié ses statuts et a précisé les modalités du suivi de la mission par le comité de mission.
- Des moyens conséquents ont été déployés au service de la mission au regard de la taille de l'entité. L'ensemble de l'activité concourt à la mission et les décisions stratégiques sont prises en cohérence avec la mission.

Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes,

Faire rayonner le lien social et l'engagement dans le collectif en révélant les talents de chacun et l'énergie du groupe, par et dans le respect du vivant

Et pour objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts :

- Accueillir et faire grandir nos collaborateurs pour qu'ils fassent vivre, au quotidien et auprès de nos clients, nos valeurs et nos engagements
- Accompagner les managers et leurs équipes à tisser des liens, à s'appuyer sur les forces de chacun et leur donner des outils pour nourrir une confiance mutuelle
- Sensibiliser et amener notre écosystème à mettre en œuvre des pratiques respectueuses de la nature et des humains dans leur quotidien

Référence de l'avis : AM-SANT-2024-4

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.
Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans le rapport du comité de mission.

Limites inhérentes à la préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement...

Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce ;
- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir son (ses) rapport(s) en s'appuyant sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmise par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune.

Ce(s) rapport(s) est (sont) joint(s) au rapport de gestion et présenté à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Référence de l'avis : AM-SANT-2024-4

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires, notamment de la norme NF EN ISO/IEC 17029, et des règles déontologiques applicables.

Dispositions réglementaires et textes applicables

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21, A. 210-1 et A. 210-2 du code de commerce, à la norme NF EN ISO/IEC 17029 et à notre programme de vérification² (Programme vérification société à mission Aupeam-A1-v2).

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes, et se sont déroulés de juillet 2024 à septembre 2024 sur une durée totale d'intervention de 3 semaines.

Nous avons notamment mené 7 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, la direction, des membres du comité de mission, des parties prenantes externes et réalisé 1 visite sur site.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l'entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de

² Notre programme de vérification comprend les étapes suivantes :

0. Revue de pré-engagement et lettre de mission
1. Réunion de lancement et planification, prise de connaissance
2. Exécution de la vérification : vérification de la cohérence de la mission
3. Exécution de la vérification : analyse du rôle du comité de mission
4. Exécution de la vérification : vérification de l'exécution de la mission (moyens et résultats)
5. Revue des travaux par le signataire, non-impliqué dans l'exécution de la vérification, et décision
6. Avis motivé et restitution de nos travaux

Référence de l'avis : AM-SANT-2024-4

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

l'entité précisés dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;

- d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux nous l'avons appréciée au regard d'une part, de son activité et d'autre part, des objectifs opérationnels qu'elle a retenus :

1. Lien entre la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus avec l'activité de l'entité

- Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.
- Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
 - les informations disponibles dans l'entité (par exemple, procès-verbaux des réunions du conseil, échanges avec le comité social et économique, comptes rendus ou support des réunions avec des parties prenantes internes ou externes, analyses des risques) ;
 - la feuille de route de société à mission (ou le modèle de mission) et le dernier rapport du comité de mission établi depuis la dernière vérification ;
 - le cas échéant, ses publications (par exemple, plaquette commerciale, rapport de gestion, rapport intégré, déclaration de performance extra-financière, sur le site internet).
- Nous avons apprécié si la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus :
 - sont explicites et permettent à un lecteur qui ne connaît pas l'entreprise d'identifier son activité ;
 - permettent de comprendre la contribution de l'entreprise à la société et si l'entreprise est en capacité de maîtriser et d'agir sur ses enjeux sociaux et environnementaux ;
 - se distinguent de ceux des autres sociétés à mission du même secteur ;
 - sont alignés avec le modèle d'affaire de l'entité ; nous avons vérifié notamment que le chiffre d'affaires de l'entité n'est pas déconnecté de sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus et que l'évolution du chiffre d'affaires n'est pas potentiellement sans rapport avec sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus voire partiellement contradictoire ;
 - sont exprimés avec des termes précis en lien avec l'activité de l'entreprise et non avec des termes génériques.

2. Cohérence et articulation de la raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux au regard des objectifs opérationnels retenus

- Nous avons apprécié si :
 - les objectifs statutaires sont cohérents avec la raison d'être, s'ils constituent des leviers pour l'accomplir ou des engagements sur la façon de l'accomplir ;
 - les objectifs opérationnels contribuent à l'atteinte de l'objectif statutaire (ou au respect de l'engagement correspondant) et s'ils sont indispensables pour l'atteindre ;
 - l'atteinte des objectifs opérationnels apportera une preuve convaincante de l'atteinte de l'objectif statutaire ou du respect de l'engagement correspondant ;
 - les objectifs opérationnels sont vérifiables et si les mesures retenues sont cohérentes avec eux.
- Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité, la cohérence entre :
 - les informations collectées ;

Référence de l'avis : AM-SANT-2024-4

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- la raison d'être et
- les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous avons vérifié l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification, nous avons apprécié si l'entité a mobilisé les moyens adéquats au regard de ses ressources et du plan d'action défini et si les objectifs opérationnels sont cohérents avec les valeurs attendues des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- Prise de connaissance :
 - nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que le rapport du comité de mission ;
 - nous avons échangé avec le comité de mission sur son appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux et, le cas échéant, avec les parties prenantes pour les objectifs qui les concernent. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans le rapport du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- Moyens mobilisés :
 - par entretien avec l'organe de direction de l'entité, nous avons apprécié les moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
 - nous avons apprécié, au regard de l'évolution des affaires sur la période, l'adéquation de ces moyens et de ceux visant spécifiquement au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires ;
- Sincérité des indicateurs de performance :
 - nous avons vérifié la présence dans le rapport du comité de mission d'indicateurs de performance cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer leur positionnement sur les trajectoires définies ;
 - nous avons apprécié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons :
 - apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
 - vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
 - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
 - mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres méthodes de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés s'il y a lieu par des vérifications sur site et au siège de l'entité et couvrent entre 20 et 100% des données utilisées pour le calcul des indicateurs ;

Référence de l'avis : AM-SANT-2024-4

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.
- dans le cas où un ou des objectifs sociaux et environnementaux ne sont pas atteints, nous avons pris connaissance des raisons le justifiant, présentées dans le rapport du comité de mission. Au regard du contexte de la société, nous avons apprécié si ces raisons sont liées à des circonstances exceptionnelles, extérieures à l'entité, ne pouvant pas être anticipées au moment où les objectifs opérationnels ont été définis.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée³ sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Clamart, le : 15/10/2024

L'Organisme Tiers Indépendant,
Aupeam



Marie Sabadie-Benoit
Directrice

³ L'assurance modérée est le niveau d'assurance requis pour la vérification des objectifs sociaux et environnementaux des sociétés à mission.

mai 2024/ avril 2025

Rapport de mission #2

2ème édition - 29/08/2025



Ce document est le 2ème rapport de mission, il expose les changements de mai 2024 à avril 2025.

Bonne lecture !

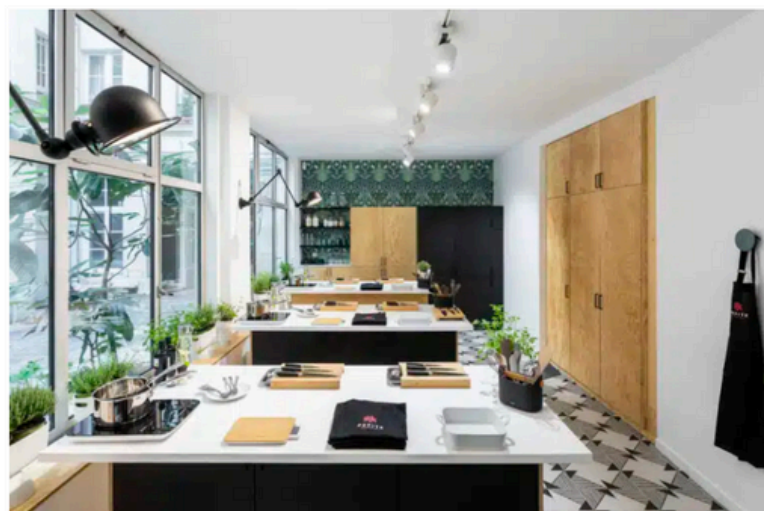
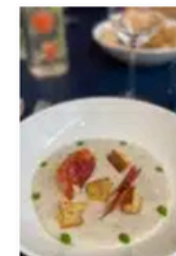


Table des Matières

INTRODUCTION - 01

PÉPITE PARIS - 02

- a. En chiffres
- b. Nos valeurs
- c. Notre activité

PÉPITE PARIS, ENTREPRISE À MISSION - 03

- a. La mission
- b. Les objectifs statutaires
- c. Les évolutions à Y+1

LE COMITÉ DE MISSION - 04

- a. La composition du comité de mission
- b. L'avis du comité de mission

TRAJECTOIRE - 05

CONCLUSION - 06

INTRODUCTION

L'année écoulée a été structurante, rythmée par la formalisation de nos engagements RSE, et leur vérification tant par l'OTI Aupeam que par les auditeurs de B Corp. L'équipe a renforcé son expertise, notamment Florine référente RSE de Pépite Paris, qui pilote nos indicateurs, la mise en place de process robustes, et l'organisation et l'animation des comités de mission.

Notre volonté de sensibiliser au végétal avec une offre 100% végétarienne a été audacieuse et difficile. Nous avons constaté un frein du côté des décideurs (en particulier sur la période de fin d'année), et cela a significativement baissé notre taux de transformation et chiffre d'affaire culinaire. Début 2025, nous avons donc réintroduit la possibilité d'opter pour des protéines animales (ultra sélectionnées, avec supplément). Proposer cette option et laisser le choix a de fait des vertus pédagogiques et nous permet de rester compétitifs.

Parallèlement, notre mix d'activités s'est diversifié, tant pour répondre aux envies de nos clients que pour valoriser de nouveaux partenaires engagés. Et c'est d'ailleurs grâce aux conversations et à la complicité avec nos clients que nous nous développons le mieux !

Enfin, nous avons investi beaucoup de temps et de budget dans l'**optimisation du site web**, et renforcé notre visibilité et notre positionnement dans les moteurs de recherche, dominés par les plateformes.

PÉPITE PARIS depuis 2019 c'est...

a. en chiffres

2 Lieux

Situés à Paris 6eme, fontaine Saint-Michel.

- 1 espace de 86m2
- 2eme espace de 120m2 (depuis fin 2022)

1 277

Événements
organisés pour
nos clients en
présentiel & à
distance

25 282

Participants
accompagnés
depuis juillet 2019

250

Réunions
organisées

20

Teambuildings
engagés
proposés dans
notre catalogue

687

Ateliers
culinaires
organisés

51

Ateliers Floraux
organisés

Dates clés

27/07/2019	Inauguration avec partenaires
Juillet 2021	B Corp, le tout début
Nov 2022	De nouveaux statuts, Pépité Paris devient entreprise à mission
Dec 2022	Actionnaire Team for the Planet
Mars 2024	Certification B Corp
Juin - Septembre 2024	Audit Entreprise à Mission

b. Nos valeurs

Pépité Paris est une agence événementielle qui imagine et organise des teambuildings et événements pour les entreprises.

Nous proposons des ateliers culinaires, des ateliers créatifs et rallies et jeux ludiques. L'authenticité et la joie incarnées par nos équipes, et nos animations sont ajustées sur mesure pour répondre aux enjeux stratégiques et managériaux de nos clients créent le contexte idéal pour développer la cohésion, la confiance et l'énergie du groupe.

Au quotidien, voici les valeurs qui nous animent à votre service et dans le respect de notre environnement et de l'autre :

- Notre **moteur** : l'excellence
- Notre **philosophie** : entreprendre, dans le respect de l'autre et de l'environnement
- Notre **ambition** : révéler les talents
- Notre **empreinte** : la joie partagée
- Notre **driver** : la confiance avant tout

(nos valeurs d'entreprise expliquées et illustrées, accessibles à tous depuis notre page Agence sur notre site web)



c. Notre activité

Nous organisons des ateliers de teambuilding pour les entreprises qui font appel à nous. Notre catalogue est conçu avec et pour nos clients, afin de proposer des expériences adaptées aux besoins de chacun. Nous mettons également à disposition notre lieu en privatisation pour des réunions d'une demi-journée ou d'une journée, avec ou sans teambuilding. Forte de plusieurs années d'expérience, notre équipe sait dimensionner chaque atelier pour qu'il réponde au plus près aux attentes des entreprises. Nous concevons aussi des formats sur mesure pour accompagner des besoins spécifiques.

Nous avons à cœur de faire évoluer notre catalogue dans le but de donner encore plus de sens à notre engagement et aussi en écoutant les besoins de nos clients.

Entre la fin 2024 et août 2025, nous avons ajouté 8 animations :

- Atelier Récolte de miel, (janvier 2025, suite à une suggestion du comité de mission pour un teambuilding axé sur la biodiversité)
- Atelier Réaction en chaîne, (janvier 2025)
- Atelier accessoires fleuris (février 2025)
- Atelier "Ensemble pour une asso" (février 2025, proposé et animé par un de nos partenaires avec qui nous proposons déjà un atelier de cuisine végétale et solidaire)
- Animation Challenge IA, (mars 2025, suite à une suggestion de nos clients qui souhaitait un "serious game" introduisant les bases de l'IA de façon ludique)
- Atelier Movie Makers, (mai 2025)
- Eco-Game RSE (juin 2025)
- Atelier Lampes solaires et solidaires (août 2025)

ATELIERS ENGAGÉS

Pépité Paris, entreprise à mission

a. Notre mission

Nous sommes devenus entreprise à mission en novembre 2022. Nous disposons donc de trois ans pour faire valider nos engagements par un organisme tiers indépendant (OTI). Après avoir comparé plusieurs organismes, nous avons choisi de faire confiance à AUPEAM pour nous accompagner tout au long de ce processus d'audit.

Pour rappel, voici notre mission qui intègre 3 objectifs statutaires :

« **Faire rayonner le lien social et l'engagement dans le collectif en révélant les talents de chacun et l'énergie du groupe, par et dans le respect du vivant.** »

La rédaction de notre premier rapport de mission nous a permis de formaliser de nombreux éléments en interne et de tracer plus clairement notre trajectoire à court et long terme. En septembre 2024, nous avons obtenu la validation officielle de notre statut par l'OTI. Notre prochain audit aura donc lieu sur le second semestre de 2027.

En parallèle, nous avons obtenu notre labellisation B corp en mars 2024. La prochaine étape clé sera la re-certification prévue en 2027 que nous allons anticiper dès 2026. Les standards ont évolués, introduisant de nouveaux critères thématiques obligatoires (comme le climat, la diversité et inclusion, ou encore la gouvernance éthique).

Contrairement à la première certification, qui reposait sur l'atteinte d'un score global minimal, la re-certification exigera de répondre à des attentes précises dans chacun de ces 5 domaines.

b. Nos objectifs statutaires

- **1 : Faire grandir nos collaborateurs pour qu'ils fassent vivre, au quotidien et auprès de nos clients, nos valeurs et nos engagements.**

Indicateurs :

- *Suivi semestriel de l'évolution des compétences événementielles des collaborateurs selon un plan d'onboarding personnalisé, et ainsi développer leur employabilité.*
- *Mise en place d'un plan d'action personnalisé basé sur l'évaluation annuelle du manager par ses collaborateurs.*

- **2 : Accompagner les managers et leurs équipes à tisser des liens, à s'appuyer sur les forces de chacun et leur donner des outils pour nourrir une confiance mutuelle.**

Indicateur :

- *Une majorité significative (75%) de clients corporate confirment que Pépité Paris a permis le renforcement des liens dans leur équipe*

- **3 : Sensibiliser et amener notre écosystème à mettre en œuvre des pratiques respectueuses de la nature et des humains dans leur quotidien.**

Indicateurs :

- *Plus de 80% de nos achats catégorisés sont français et responsables (gouvernance, engagement social et/ou environnemental)*
- *Consolider notre impact positif en apportant annuellement un soutien (financier, en nature ou humain) à 5 projets par an ayant un engagement social ou environnemental.*

c. Les évolutions

- **1 : Faire grandir nos collaborateurs pour qu'ils fassent vivre, au quotidien et auprès de nos clients, nos valeurs et nos engagements.**

ÉVOLUTION SUR L'ANNÉE 2024-2025 :

Épanouissement professionnel et maîtrise métier :

La montée en compétences de nos équipes est le moteur de notre excellence opérationnelle. À titre d'exemple, l'accompagnement par un expert SEO à l'été 2024 n'a pas seulement optimisé notre visibilité digitale : il a permis à l'équipe de s'approprier de nouveaux leviers techniques (maîtrise sémantique, ciblage des requêtes). Cette expertise accrue nous permet de mieux porter nos messages et nos engagements auprès de notre audience en ligne.

Transmission et parcours de progression :

Nous attachons une importance capitale à l'accompagnement des jeunes talents pour qu'ils deviennent les ambassadeurs de nos valeurs. Le parcours de Louann illustre cette volonté :

- Progression mesurable : En une année d'alternance, son score d'auto-évaluation sur notre référentiel métier a progressé de 5/20 à 15/20, couvrant les piliers essentiels de notre relation client : commerce, événementiel et communication.
- Contribution à la structure : Par la mise à jour complète du Welcome Book, validée par le comité de mission, Louann a contribué à pérenniser nos processus. Ce document garantit que chaque futur collaborateur dispose des clés nécessaires pour incarner nos standards de qualité dès son arrivée.

Pérennisation des talents :

La transformation du contrat de Florine de CDD en CDI en septembre 2024 témoigne de notre volonté de stabiliser notre capital humain. En fidélisant nos collaborateurs, nous assurons une continuité dans la transmission de nos engagements et une relation de confiance durable avec nos clients.

c. Les évolutions

- **1 : Faire grandir nos collaborateurs pour qu'ils fassent vivre, au quotidien et auprès de nos clients, nos valeurs et nos engagements.**

L'exemplarité par la formation continue :

Le développement de nos collaborateurs s'inscrit dans une démarche globale qui englobe l'ensemble de la structure :

- **Leadership et Vision** : Sophie (CEO) a suivi une formation sur le leadership à Lyon afin d'affiner sa posture managériale et de renforcer l'accompagnement des équipes, garantissant un environnement de travail stimulant et cohérent.
- **Intelligence Relationnelle** : Afin de favoriser un climat de collaboration sain, Pépité Paris a financé pour Florine une formation en Communication Non-Violente (CNV). Ce nouvel outil lui permet de piloter le management direct avec une gestion des échanges plus apaisée, au service de l'harmonie de l'équipe.

TRAJECTOIRE 2025-2026:

Pour l'exercice à venir, notre volonté est de structurer davantage notre politique de développement des talents autour de deux axes majeurs :

- **Institutionnalisation de la formation** : Sur proposition du comité de mission, nous étudions la création d'un catalogue de formations interne. Ce référentiel regroupera des modules ciblés et inspirants, accessibles aux collaborateurs selon leurs besoins opérationnels ou leurs aspirations personnelles. L'objectif est de placer chaque membre de l'équipe au cœur de son propre parcours d'apprentissage.
- **Anticipation et continuité managériale** : Afin de préparer sereinement le départ de Florine en janvier 2026, nous prévoyons le recrutement d'un(e) stagiaire de fin d'études. Ce recrutement s'inscrit dans une vision à long terme : l'objectif est de former cette personne à nos méthodes et à notre culture pour envisager une pérennisation en CDI, garantissant ainsi une passation fluide et le maintien de notre dynamique managériale.

c. Les évolutions

- **2 : Accompagner les managers et leurs équipes à tisser des liens, à s'appuyer sur les forces de chacun et leur donner des outils pour nourrir une confiance mutuelle.**

ÉVOLUTION SUR L'ANNÉE 2024-2025 :

Une satisfaction client en progression :

La qualité de notre accompagnement se confirme par les retours de nos clients : 85 % des clients ayant signé notre livre d'or estiment que l'expérience chez Pépite Paris a concrètement consolidé la cohésion de leur équipe, contre 81 % l'année précédente.

Cohésion d'équipe :

Pour encourager la découverte de l'autre, nous incitons les managers à privilégier la constitution d'équipes aléatoires (tirage au sort par bracelets de couleur ou répartition par nos soins). Cette méthode permet de mixer des collaborateurs n'ayant pas l'habitude de coopérer, favorisant ainsi l'émergence de nouvelles affinités et une meilleure connaissance des forces de chacun.

L'ingénierie du "sur-mesure" :

Nous faisons évoluer notre offre pour répondre aux enjeux de plus en plus spécifiques des collectifs :

- Adaptation continue : À partir de notre catalogue existant, nous co-construisons des formats personnalisés pour répondre aux problématiques ciblées des managers (confiance, efficacité collective).
- Format hybride : À titre d'exemple, nous avons déployé un atelier culinaire enrichi d'une session de coaching. Ce format, préparé en amont avec les managers, permet d'adresser des points de vigilance précis tout en partageant un moment convivial.

c. Les évolutions

- **2 : Accompagner les managers et leurs équipes à tisser des liens, à s'appuyer sur les forces de chacun et leur donner des outils pour nourrir une confiance mutuelle.**

ÉVOLUTION SUR L'ANNÉE 2024-2025 :

Développer nos activités hors de nos locaux

Nous intervenons de plus en plus fréquemment à l'extérieur de notre espace habituel. Cette expérience acquise sur le terrain nous permet aujourd'hui de nous adapter avec confiance à des environnements variés pour accompagner les équipes là où elles se trouvent. (ex : Circus Game pour 250 personnes au Jardin d'acclimatation).

TRAJECTOIRE 2025-2026:

- **L'intégration du coaching personnalisé** : Pour mieux accompagner les équipes, nous souhaitons développer cette offre. L'idée n'est pas de créer une offre dédiée, mais d'ajuster notre intervention pour répondre à des objectifs précis : faciliter l'intégration de nouveaux membres, renforcer les liens existants ou stabiliser un climat de confiance au sein du collectif.
- **Développer les interventions « hors les murs »** : Forts de l'expérience acquise cette année, nous avons pour objectif de renforcer notre capacité à intervenir en dehors de nos locaux. Nous voulons capitaliser sur ce savoir-faire pour accompagner un plus grand nombre de managers et d'équipes en nous adaptant directement à la réalité de leurs contextes professionnels.

c. Les évolutions

- **3 : Sensibiliser et amener notre écosystème à mettre en œuvre des pratiques respectueuses de la nature et des humains dans leur quotidien.**

ÉVOLUTION SUR L'ANNÉE 2024-2025 :

L'année a été marquée par une structuration de nos actions pour donner plus de lisibilité et de cohérence à notre démarche, tout en restant à l'écoute de la réalité de notre marché.

Clarté de l'offre et impact : Nous avons re-catégorisé nos ateliers pour aider les clients à mieux identifier l'impact de leurs choix. Nous distinguons désormais les ateliers s'appuyant sur des pratiques responsables (produits locaux, artisans de proximité) de ceux dont l'engagement social ou environnemental est au cœur de la proposition.

Exigence et traçabilité : La sélection de nos partenaires a été renforcée par la mise en place d'une grille de suivi systématique. Cela nous assure une cohérence réelle entre nos valeurs et nos achats.

Arbitrages et équilibre économique : Après avoir expérimenté une offre 100 % végétarienne, nous avons constaté un impact négatif sur notre chiffre d'affaire. Après en avoir discuté lors d'une réunion du comité de mission, nous avons décidé de réintroduire une option de volaille (Label Rouge) ou de poisson (pêché à la ligne) avec un supplément. Ce choix s'accompagne d'une démarche pédagogique sur nos devis : « Le saviez-vous ? Le bœuf a 14 fois plus d'impact CO2 qu'un plat végétarien, et 5 fois plus que la volaille ou le poisson. »

c. Les évolutions

- **3 : Sensibiliser et amener notre écosystème à mettre en œuvre des pratiques respectueuses de la nature et des humains dans leur quotidien.**

Décisions fortes : Sur avis de notre comité de mission, nous avons décidé de limiter nos interventions à l'Île-de-France. Ce choix fort permet de limiter l'empreinte carbone liée aux déplacements de nos équipes et du matériel.

Décisions structurantes : Nous continuons de développer nos ateliers solidaires (savons, cuisine, lampes). Notre approche est en constante évolution pour rester en accord avec nos valeurs, les besoins de nos clients et les réalités du marché, tout en explorant de nouvelles collaborations associatives pour renforcer notre impact social.

TRAJECTOIRE 2025-2026 :

Évaluer et réduire notre empreinte environnementale : Sur recommandation de notre comité de mission, nous souhaitons initier une collaboration avec un organisme spécialisé pour calculer précisément l'empreinte carbone de nos ateliers culinaires. Cette démarche nous permettra d'identifier des leviers de réduction concrets et d'affiner encore davantage la pertinence de nos choix logistiques et alimentaires.

Soutenir des projets à impact social : Nous avons pour ambition de développer un projet solidaire en lien direct avec une association partenaire. L'objectif étant de créer une offre sur mesure en fonction des besoins.

Le comité de mission

a. La composition du comité :

NOTRE COMITÉ DE MISSION

**Catherine Theret***

Présidente du CM
Experte RSE/Transformation
Durable
Designer d'espace écoresponsable
Partenaire Fresque du Management
Responsable - Externe

**Florine Rivoire***

Responsable de Mission
1ere salariée - depuis septembre 2023

INVITÉS EQUIPE

Sophie Krebs

Fondatrice PDG, invitée
permanente

Louann Rousseau

Apprentie jusqu'en août
2025

INVITÉES PERMANENTES

Laura Paul

Fondatrice de l'ESS Platan
(Partenaire floral)

Frédéric Heliot

Directeur général des
Ciboulettes (partenaire ateliers)

Tanja Lefevre

Directrice marketing/RSE.

b. L'avis du Comité de Mission

L'avis du comité de mission sur la pertinence et l'ambition des objectifs et leur déclinaison en plan d'action.

La transition écologique est officiellement engagée au niveau national depuis les Accords de Paris (2015) et Pépite Paris participe très concrètement à sa mise en place zoomant son action sur la capacité à structurer un nouveau modèle économique plus respectueux du Vivant, alignant actions et mission via une gouvernance responsable et une offre plurielle ajustée.

La souplesse de l'organisation et la force d'engagement du collectif dont Pépite Paris a su s'entourer au fil des années avec l'ensemble de ses partenaires a permis de relever les nouveaux challenges de l'année, faisant évoluer les ateliers et les recettes dès que nécessaire pour conserver la pertinence de sa mission et la cohérence avec les attentes et les saisons.

Par des sondages réguliers, il est confirmé que la proposition de Pepite Paris permet de révéler les soft skills fondamentales pour soutenir les entreprises motivées par un management plus responsable, désireuses de créer de la coopération au coeur de leurs équipes, source d'engagement. De nouveaux récits sont à écrire et grâce à Pépite Paris, des prises de conscience essentielles se font, par le geste, le jeu ou l'expression, et cela renforce la pérennité d'un modèle économique qui peut être responsable et robuste, ancré dans le quotidien.

Le secteur événementiel se réinvente en faisant évoluer ses offres et minimiser les impacts négatifs sur l'environnement et les humains, tout en maintenant la rentabilité économique de l'entreprise. Le duo Sophie Krebs et Florine Rivoire prouve par leur bonne humeur et professionnalisme que les valeurs de Pépite Paris, l'excellence, la joie et la confiance sont des valeurs clés, efficaces et robustes, à même de soutenir et/ou de révéler à des entreprises comment s'engager dans une transition responsable, écologique et sociétale.

Synthèse de nos engagements et trajectoire

COLLABORATEURS

1. Développer l'employabilité des collaborateurs
2. Garantir un suivi personnalisé de chaque collaborateurs et une démarche d'amélioration continue du management (de l'onboarding à l'outboarding)

Réalisé
Y1 (2024-25)

1 apprentie / an
+ 1 jeune stagiaire en juin
Recrutement d'une ex-
apprentie en CDI

Ambition
Y+2 (2026-27)

Recruter en CDI
Formaliser un catalogue
de formation dédié

CLIENTS

1. Une majorité significative (>75%) de clients corporate confirment que Pépité Paris a permis le renforcement des liens dans leur équipe
2. Mesurer la satisfaction globale et spontanée via le suivi des avis google

85% aujourd'hui

154 avis, 5 étoiles sur
google

Maintenir > 80%

Maintenir 5 étoiles Google
Suivre le taux de return par
entité entreprise

RSE

1. Soutenir 5 projets / an ayant un engagement social ou environnemental (support financier, humain, en nature)
2. Plus de 80% de nos achats catégorisés sont français et responsables (hors loyers, salaires, taxes)

5 ateliers Arkee Avenirs
femme + 5 projets soutenus
(assocés, partenaires
engagés, entrepreneuriat
féminin)

Obj > 70%, réalisé : 85%

Viser aussi le 60% de
CA via activités RSE

Maintenir > 80%
Mesurer % anims et traités
zéro déchets (compostables
ou recyclables)

Conclusion de l'équipe

Notre comité de mission est un solide cercle qui nous aide à cheminer. Et l'enseignement principal de cette année a été certes de faire des choix, mais aussi des renoncements. De ne pas faire forcément plus mais mieux aussi, avec résilience et agilité pour ne pas fragiliser non plus la rentabilité de la société.

Révéler les talents, c'est aussi valoriser celui de nos artisans et experts, avec qui nous co-construisons des expériences inspirantes et une relation commerciale et personnelle durable pour toute la chaîne de valeur, dans un contexte politique et économique incertain et fragilisé.

Notre objectif sur les mois à venir est de créer encore plus de valeur à nos clients (coaching d'équipe, LinkedIn, IA, Hacking, événements solidaires) à l'opposé des plateformes.

Enfin, le cadre donné par la qualification d'entreprise à mission s'applique plus que jamais, notre boussole pour continuer à déployer de bonnes pratiques et sensibiliser. Les modalités d'application des nouveaux standards B Corp restent encore vagues mais à mettre en place dans les mois à venir.

