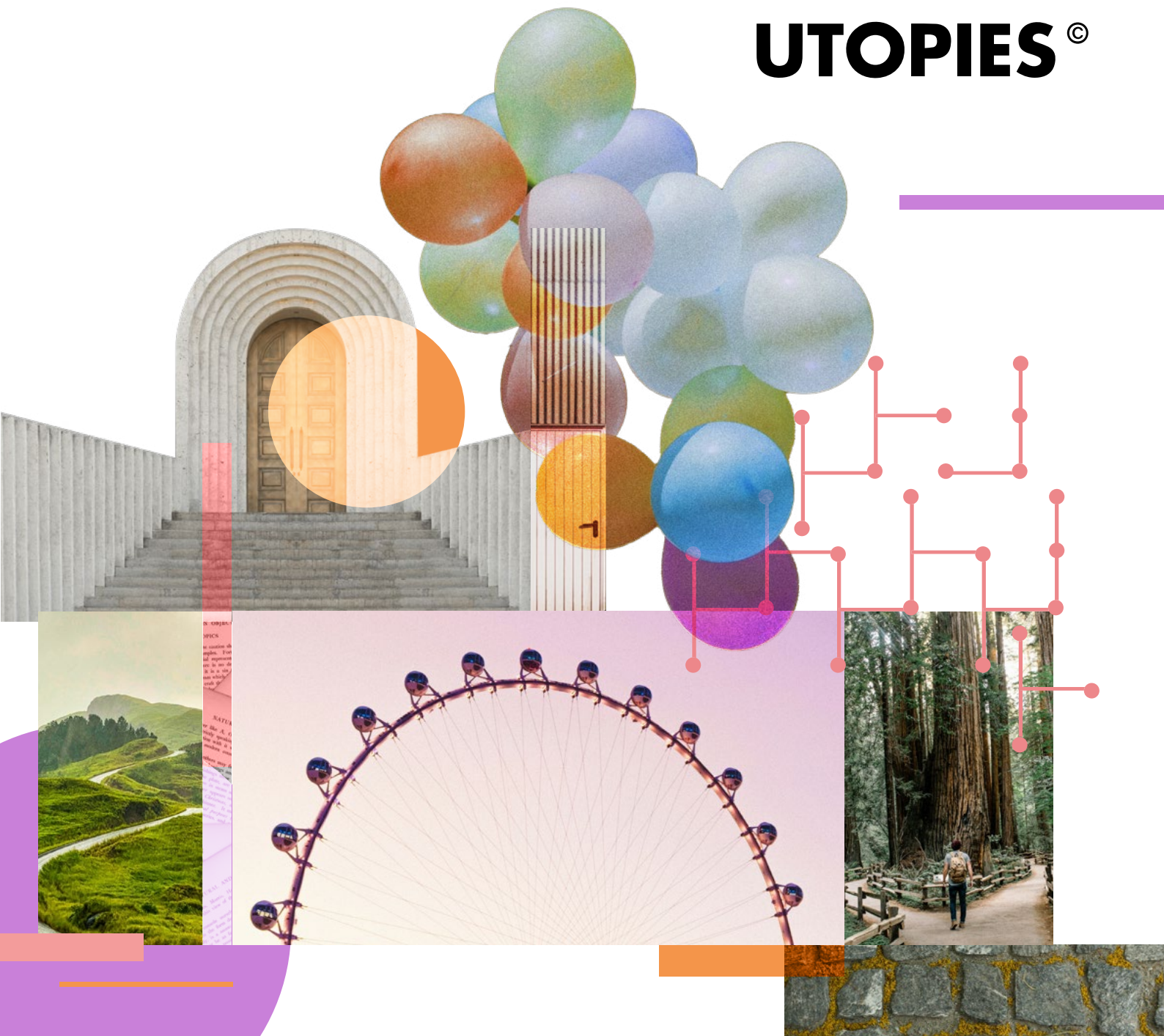


# UTOPIES<sup>®</sup>



**Walk  
our talk  
2023**

**Depuis 30 ans,  
Incarner nos  
valeurs au  
quotidien**

# Sommaire



- 04 MISSION & ENGAGEMENTS
- 06 FOCUS SUR B CORP
- 08 CHEZ UTOPIES, UN AUTRE RAPPORT AU TRAVAIL
- 14 FOCUS SUR NOTRE BILAN CARBONE 2022
- 16 NOTRE EMPREINTE SOCIO-ECONOMIQUE 2019
- 18 NOS ACHATS RESPONSABLES

# Edito

**« Rien n'est aussi contagieux que l'exemple. »**

François  
de La Rochefoucauld

UTOPIES fête cette année ses 30 ans, et mon enthousiasme pour cette aventure demeure intact... Nous partîmes à deux, et nous voilà près de soixante-dix. C'est à la fois le signe que les utopies que nous poursuivons depuis trois décennies sont bien vivantes, et de plus en plus puissantes pour nous faire avancer mais c'est aussi un défi existentiel pour la PME que nous sommes. L'enjeu étant de croître en conscience ce que l'on veut (vraiment) faire croître : non pas notre chiffre d'affaires, le nombre de clients et nos effectifs qui, en soi, ne disent rien de la façon dont nous nous acquittons de notre mission, ni de la valeur de notre travail... mais plutôt nos engagements, l'impact de nos missions, notre efficacité pour transformer les entreprises et les modèles économiques, nos compétences et notre capacité d'innovation, la qualité de vie au travail, les perspectives d'épanouissement et de sens proposées à notre équipe, et notre rentabilité pour pérenniser notre modèle dans les temps incertains que nous traversons. Pour une personne morale comme pour un être humain parvenu à l'âge adulte, il s'agit de persévérer joyeusement dans son être et son essence, avec élégance, plutôt que de grandir indéfiniment et d'accumuler les biens, comme une fuite en avant sans cap ni raison d'être. C'est notamment le sens, pour UTOPIES, de notre engagement dans la certification B Corp depuis dix ans, de notre passage en Société à Mission ou de notre agrément ESUS, de notre présence réitérée au palmarès Great Place to Work. Des approches qui viennent ponctuer trois décennies de militantisme pour une vision plus engagée et des pratiques plus responsables dans les entreprises... à commencer par nous-mêmes !

Elisabeth Laville

# 1

# Mission & engagements

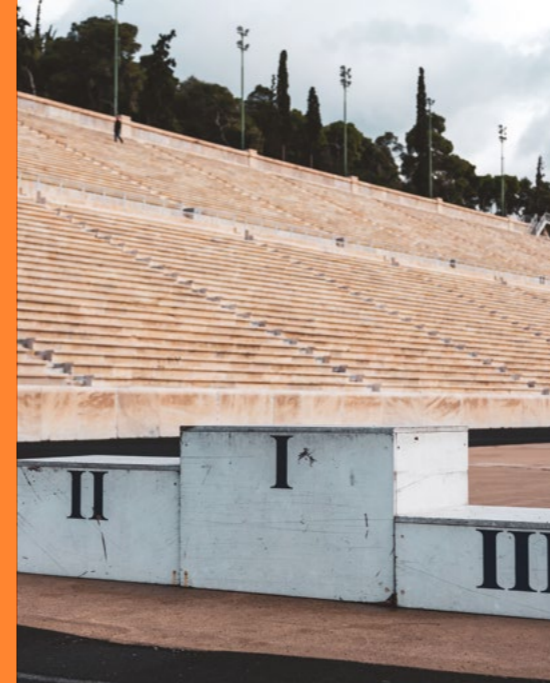
## UTOPIES, OUVRIR DE NOUVELLES VOIES

Faire avancer les consciences des dirigeant.e.s.

Faire avancer les pratiques des entreprises.

Faire avancer le mouvement des entreprises à impact positif, et utiliser nos propres activités comme laboratoire de cette vision innovante.

[Lire notre manifeste](#)



## #MISSIONNATIVE

### 1993

L'association loi 1901 UTOPIES est créée le 28 avril ... et la SARL voit le jour un an plus tard, le 17 octobre 1994.

## #THINKTANK

Une partie conséquente du temps de l'équipe (10% environ actuellement) est dédiée depuis toujours à nos recherches et publications qui sont depuis l'origine gratuitement [accessibles à tous sur notre site](#).

## #WALKOURTALK

### 2002

UTOPIES publie le premier rapport de développement durable édité par un cabinet de conseil : le « *Walk Our Talk Report* ».

### 2009

UTOPIES emménage dans ses éco-bureaux de la rue Titon, Paris 11<sup>ème</sup>.

## #BCORP

### 2014

UTOPIES devient la 1<sup>ère</sup> entreprise certifiée B Corp en France et publie son second rapport de développement durable.

## #GREATPLACE-TOWORK

### Depuis 2018

Première participation et présence (#13) au Palmarès Great Place to Work®. Depuis nous avons été #1 au Palmarès 2019 puis #3 au Palmarès 2020. En 2021, UTOPIES est #1 en France, #2 en Europe (< 50 salariés), et reconnue parmi les «Best Workplaces for Women». En 2022 et 2023, UTOPIES est à la 10<sup>e</sup> place du palmarès dans la catégorie 50-250 salariés, et toujours dans le palmarès « Best Workplaces for Women ».

## #DIVERSITÉ & INCLUSION

### Depuis 2018

UTOPIES signe la Charte de la Parentalité en Entreprise, puis en 2019 la Charte de la Diversité, et en 2021 la Charte Cancer@Work. En 2022, UTOPIES noue un partenariat avec Mixity pour réaliser l'empreinte Diversité et Inclusion du cabinet, et lance avec SINGA, [la Charte de l'inclusion des personnes réfugiées et exilées en entreprise](#).

## #CARBONE #PARISACTION-CLIMAT

### 2019

Signature de la [Charte Paris Action Climat au niveau Platine](#), et ré-engagement en 2023 dans le dispositif renforcé « Paris Action Climat Biodiversité ». Formalisation de [notre stratégie de réduction à horizon 2030](#). Contribution volontaire historique à hauteur de notre empreinte carbone résiduelle chaque année via CO2 Solidaire puis ClimateSeed (depuis 2019).

## #SOCIETEAMMISSION

### 2020

UTOPIES précise et complète la mission inscrite dans ses statuts avec les objectifs énoncés dans son manifeste, devient Société à Mission et obtient l'agrément ESUS. Le premier comité de mission a lieu en décembre 2021 et notre premier rapport de mission est publié début 2023.

## #BIODIVERSITÉ

### 2020

Membre de la coalition Act4 Nature – Entreprises engagées pour la biodiversité, avec publication d'un [plan d'actions à 2025](#).

## #ECOVADIS

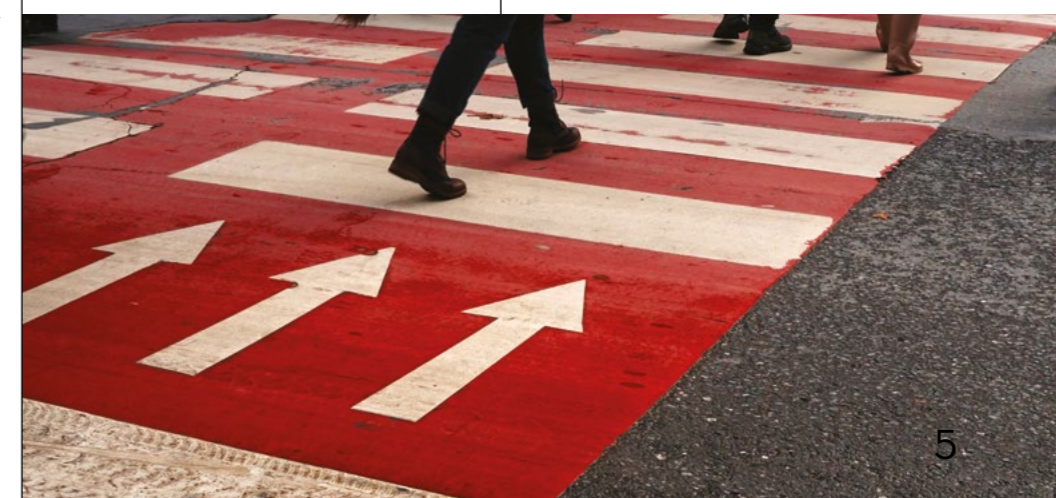
### 2022 et 2023

UTOPIES reçoit la médaille d'Or Ecovadis, réservée aux 5% des entreprises les mieux notées, pour la bonne gestion de ses propres opérations sur le plan environnemental, social, éthique, et sa politique d'achats responsables.

## #CARE

### 2023

Grâce à sa politique ambitieuse sur l'équilibre des temps de vie et les congés exceptionnels, UTOPIES fait partie des 4 lauréats de la première édition du Prix des Employeurs Engagés de la ville de Paris, est lauréat des Trophées de la parentalité en entreprise et a reçu le Prix Care du Grand Prix de l'ANDRH.





# Focus sur B Corp

EN JANVIER 2014, UTOPIES EST DEVENUE LA 1<sup>ère</sup> ENTREPRISE FRANÇAISE CERTIFIÉE B CORP.



Nous avons ensuite lancé et porté pendant 5 ans le mouvement en France, jusqu'à la création en 2019 de l'association B Lab France. Pendant ce temps, la communauté française est passée de 1 à 100 entreprises certifiées, et des centaines d'entreprises ont ouvert une session pour s'évaluer en ligne et se comparer à des milliers d'autres, en France et dans le monde. Il faut 80 points sur 200 pour prétendre à la certification et le score moyen des entreprises qui remplissent le BIA est de 55.

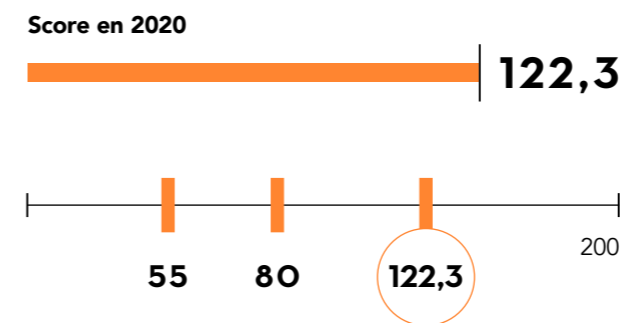
Aujourd'hui plus que jamais, la certification B Corp et le référentiel d'évaluation (B.I.A. : *B Impact Assessment*) sont à nos yeux l'outil le plus complet (de la RSE conventionnelle aux modèles économiques à impact, en passant par la mission ou l'ancrage local) et le plus exigeant pour évaluer notre performance et structurer nos progrès. C'est aussi la seule certification à être 100% gratuite et accessible en ligne à toute entreprise qui souhaite s'évaluer, avec de surcroît un questionnaire spécifique à l'activité. C'est enfin le seul label à avoir bâti des ponts avec les ODD de l'ONU et avec la qualité de Société à Mission (en France).

En 2020, nous avons été recertifiés pour la 3<sup>ème</sup> fois. En 2014, notre score était de 105,8. Et en 2020 il est passé à 122,3. Notre 4<sup>ème</sup> recertification est en cours. Comme nous le rappelons souvent aux acteurs que nous accompagnons, la certification B Corp n'est pas une fin en soi mais un accélérateur de progrès.

En 2021, UTOPIES figure au classement « *Best for the World* » de B Corp, qui regroupe les 5% d'entreprises avec les meilleurs scores dans chacune des catégories. Nos efforts en termes de politique managériale et de bien-être au travail nous ont distingués dans la catégorie « Salariés ».



## SCORE GLOBAL D'UTOPIES AU QUESTIONNAIRE D'IMPACT B CORP (2020)



Gouvernance  
18,9



Communauté  
31,2



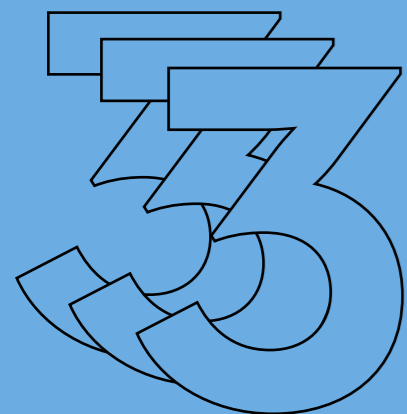
Salariés  
37,4



Environnement  
11,4



Clients  
23,2



# Chez UTOPIES, un autre rapport au travail



## GREAT PLACE TO WORK



UTOPIES s'est engagée depuis 2018 dans la démarche Great Place to Work®. En 2019 et 2021, nous sommes arrivés en tête du Palmarès des entreprises de moins de 50 salariés. Ce résultat vient récompenser trois décennies de militantisme pour une vision plus engagée et des pratiques plus responsables dans les entreprises. Ce militantisme, c'est avant tout celui de notre équipe : les Utopiens ont à cœur d'ouvrir de nouvelles voies pour les entreprises à impact positif. Et, très logiquement, ils attendent d'UTOPIES que nous soyons exemplaires et à la hauteur de ce que nous recommandons à nos clients – dans notre stratégie, notre vision du management, notre fonctionnement interne, notre approche des sujets clés que sont l'équilibre de temps de vie, la parentalité, l'engagement citoyen, etc.

C'est un défi permanent, structurel, en période de croissance, parce que nous avons doublé la taille d'UTOPIES en 4 ans, parce que nous sommes indépendants et déterminés à le rester... C'est aussi un défi qui s'impose avec les nouvelles formes de management hybride – présentiel et distanciel – qui bouleversent l'accueil et l'accompagnement, questionnent le sens, les liens d'appartenance à l'organisation...

## B CORP



## UN AUTRE RAPPORT AU TRAVAIL

### #MASTERCLASS

Devenues une institution chez UTOPIES, les masterclass invitent régulièrement une personnalité inspirante pour interpellier l'équipe sur des sujets de développement personnel ou liés aux métiers d'UTOPIES. Nous avons par exemple reçu François Gemenne, Philippe Croizon, Florence Servan-Schreiber, Fabrice Midal, Julia de Funès, Christophe André, Delphine Horvilleur ou encore Cyril Dion et Laëtitia Vitaud. Ces masterclass désormais retransmises en ligne, et enregistrées et archivées sur [notre page Youtube](#). Elles sont ouvertes à notre écosystème d'amis et clients depuis le début de la crise sanitaire.

### #TÉLÉTRAVAIL

Pour accompagner sa croissance, UTOPIES a développé une politique RH ambitieuse avec notamment la signature d'une Charte sur le télétravail il y a 10 ans. Avant même la crise de la Covid, tous les salarié.e.s qui le souhaitaient pouvaient télétravailler 2 jours par semaine, et pour ceux et celles qui résident en région, jusqu'à 5 jours par semaine. Pour continuer à réfléchir et à progresser sur le sujet, nous avons publié deux [petits guides du télétravail positif et du yoga sur chaise](#) conçus à partir de notre expérience et des ateliers proposés à notre équipe.

### #TRANSPARENCE

Nous nous efforçons quotidiennement de mettre en place un management ouvert, notamment en étant transparents sur les rémunérations (écart de 1 à 5 dans l'entreprise, grille de salaires publique sur notre site), et en répartissant les bénéfices en cas de résultat positif (1/3 revient à l'équipe et est partagé de manière égalitaire entre tous).



## AUTRE RAPPORT À SOI ET AUX AUTRES

### #AIDANTS

Nous avons développé une politique aidants pour aider et accompagner les salarié.e.s aidant.e.s dans l'aide apportée à leurs proches : un usage du télétravail « à la carte », une flexibilité sur les horaires de travail, deux jours de congés rémunérés par an par salarié mutualisables, un congé de solidarité familiale d'une durée illimitée pour assister un proche en fin de vie ainsi que des jours de congés obsèques supplémentaires (par rapport à notre convention collective) suite au décès d'un proche. Nous organisons également des déjeuners aidants trois fois par an afin d'échanger sur le sujet pour les salarié.e.s ou stagiaires qui le souhaitent, qu'ils soient touchés de près ou de loin par le sujet. Nous tenons à la disposition de l'équipe un registre de médecins, assistantes sociales, psychologues, EHPAD, lieux de parole etc. pour les aider à mieux vivre la situation et dans leurs démarches.

### #COLLECTES

Nous organisons régulièrement au bureau des collectes pour les associations Utopia 56 (aide aux personnes exilées), Règles Élémentaires (lutte contre la précarité menstruelle) ou pour les Restos du Cœur.

### #CORPS

Dans le cadre de nos actions en faveur de la qualité de vie au travail, nous nous attachons chez UTOPIES à développer la prévention et à accompagner la santé de chacun. Nous organisons notamment des cycles de sensibilisation pour l'ensemble des équipes sur le sommeil, la nutrition, les risques cardiovasculaires, ainsi que sur les sujets de santé propres aux femmes et à leur corps. De plus, depuis près de 15 ans, nous offrons tous les 15 jours des massages Shiatsu aux Utopiens. UTOPIES prend en charge à 100% la cotisation de la mutuelle pour ses salarié.e.s et leurs ayants-droits (enfants et conjoint.e.s) et l'offre prend en compte les spécialités qui ne relèvent pas de l'allopathie. En 2021, nous avons proposé aussi, pour tous ceux et celles qui le souhaitent, de réaliser un bilan santé complet et personnalisé avec Ellasanté. De nombreuses initiatives incitent aussi nos collaborateurs et nos collaboratrices à lutter contre la sédentarité et à faire du sport : portant notamment sur le stress et les troubles musculo-squelettiques (TMS) - voir #SPORT.

### #DIVERSITÉ

UTOPIES travaille de très longue date à l'égalité de genre et à l'égalité entre les hommes et les femmes, en interne comme chez ses clients. Chez UTOPIES, 5 membres du comité de direction sur 6 sont des femmes. Notre index 2023 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est de 94/100.

Nous avons toujours cherché à être proactifs sur les sujets liés à la place de la femme en entreprise, dans la société et à essayer d'accompagner les femmes dans les défis spécifiques auxquels elles font face. À travers différents dispositifs (parrainage, dialogue et parole libérée, management bienveillant, montée en compétence professionnelle et ouverture à des sujets de sociétés divers et variés, etc.), nous créons les conditions d'un environnement favorable au développement des femmes et à leur assertivité notamment via un partenariat avec Bouge ta Boîte / Bouge ton Groupe, qui accompagne l'empowerment des femmes. Nous sommes aussi engagés sur le sujet du handicap (voir #handicap #maladies) et travaillons à progresser sur l'intégration des seniors (voir #seniors) et sur la diversité socio-culturelle. Nous avons une politique très active en ce dernier domaine via les stages et périodes de découvertes : immersion professionnelle avec Pôle Emploi – nous accueillons entre 2 et 3 personnes en recherche d'emploi par an, pour leur « remettre le pied à l'étrier », stages de 3<sup>ème</sup> notamment avec l'association Viens Voir Mon Taf, etc. UTOPIES est aussi signataire de la Charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle, de la Charte de la Diversité et de la Charte contre les violences conjugales portée par la Fondation FACE.



« Grâce à l'engagement de la nouvelle génération, aujourd'hui la diversité et l'inclusion n'est plus « un nice to have » mais « un must have » pour garder les jeunes talents ».

**Sandrine CHARPENTIER**

Co-fondatrice et CEO de la startup TechForGood Mixity

### #ENGAGEMENT

En plus de l'arrondi sur salaire via MicroDon (depuis 2015), nous avons créé un congé associatif de 2 jours par salarié et par an, et proposons régulièrement à nos collaborateurs et nos collaboratrices de réaliser du mécénat de compétences et d'accompagner des personnes éloignées de l'emploi via un accompagnement notamment pour Kodiko (personnes réfugiées), Unis-Cité (services civiques), l'ARPEJEH (jeunes en situation de handicap) et Cancer@Work (personnes souffrant ou ayant souffert d'un cancer). En 2022, nous avons également créé le congé d'engagement citoyen qui autorise les absences pour le don du sang ou de plaquettes ainsi que pour les activités de sapeurs-pompiers volontaires en région. Nous avons noué en 2023 un partenariat avec les Bureaux du Cœur, permettant l'hébergement d'une personne en situation de précarité la nuit, durant les week-ends et les congés dans nos bureaux. Nous avons déjà accueilli 3 personnes durant 6 mois.

de poste qu'impliquerait l'embauche d'un collaborateur ou d'une collaboratrice entrant dans une de ces catégories. Partenaire de l'association ARPEJEH, nous encourageons nos salarié.e.s à participer à l'accueil de jeunes en situation de handicap au sein des bureaux, que ce soit pour découvrir l'entreprise, pour des stages, pour des simulations d'entretien ou pour des ateliers sur la RSE. Également signataire de la Charte Cancer@Work depuis 2021, nous avons continué à nous engager sur le sujet du cancer et des maladies chroniques et nous avons obtenu le label Cancer@Work en 2022. De plus, nous accueillons chaque année plusieurs personnes en situation de handicap en novembre pour une journée de découverte dans le cadre des Duodays. Ces personnes souffrent de handicaps physiques ou psychiques.

### #LOCAL

En 2023, nous avons souhaité renforcer notre ancrage local voire « hyperlocal ». Pour cela, nous avons notamment initié un écosystème qui regroupe l'ensemble des entreprises de notre immeuble, situé au 25 rue Titon dans le 11<sup>ème</sup>, baptisé « Titon4Good » en mutualisant nos cours de yoga et en organisant par exemple la 1<sup>ère</sup> Fête des Voisins de l'immeuble en juin 2023 – nous avons d'ailleurs pour l'occasion organisé un cours de yoga dans le jardin de la Folie Titon ouvert aux habitant.e.s du quartier. Nous avons également mis en place des sessions de sports collectifs avec d'autres entreprises au sein d'infrastructures sportives de la Ville de Paris, organisé des actions de bénévolat dans l'antenne de quartier des Restos du Cœur ainsi que des interventions sur le développement durable pour sensibiliser les élèves des écoles dans le quartier.

### #MIGRANTS #RÉFUGIÉS

Nous sommes partenaires depuis 4 ans de l'association Kodiko, qui œuvre pour l'insertion professionnelle de migrant.e.s. Chaque année, sur leur temps de travail, entre 4 et 8 personnes de l'équipe accompagnent des réfugié.e.s dans le retour à l'emploi. Nous avons publié la note Talents sans frontières avec l'association Singa pour inciter les entreprises à recruter des personnes migrantes et réfugiées. Nous avons aussi avec Singa lancé la Charte de l'inclusion des personnes réfugiées et exilées en entreprise en 2022. Depuis, plus de 60 entreprises nous ont rejoints...

### #ÉQUIPE

Convaincue que la meilleure façon de changer les autres et le monde, c'est d'abord de changer soi-même, UTOPIES s'efforce de mettre en œuvre au quotidien des modes d'organisation et de management en phase avec sa mission : proposer du coaching lorsque cela est nécessaire, accompagner les nouveaux arrivants (programme d'onboarding et de parrainage, *shadow training* pendant 3 mois, etc.), laisser la place à de nombreux temps de vie d'équipe (réunion bi-mensuelle dite « Utopoint » réunissant tous les collaborateurs et collaboratrices ; petits-déjeuners chaque jeudi ouverts une fois par mois aux étudiant.e.s et candidat.e.s ; « Utogood » une fois par mois sur des sujets liés à la qualité de vie : le sommeil, la santé cardiaque, la nutrition, le corps de la femme, etc. ; teambuildings et séminaires plusieurs fois par an...).

### #HANDICAP #MALADIES

En matière de diversité et d'inclusion, nous mettons en place de nombreuses initiatives sur le sujet du handicap et des maladies chroniques. Nos offres d'emploi sont publiées depuis 2021 sur le site de l'AGEFIPH. Chacun des postes à pourvoir est ouvert à des personnes en situation de handicap ou souffrant d'une maladie chronique et UTOPIES est disposé à procéder aux aménagements



« La diversité est un levier de performance économique, et les femmes sont une part essentielle de cette diversité. »

«Les femmes ne sont pas un problème à résoudre, mais une richesse à valoriser.»

**Laëtitia VITAUD**

Auteure et conférencière spécialisée dans les enjeux du monde du travail



## #SANTÉ FEMININE

Nous intégrons dans le cadre professionnel toutes les spécificités liées à la condition féminine (charge mentale, évolution professionnelle, parentalité, difficultés éventuelles liées aux cycles menstruels, à la PMA, à l'endométriose, à la ménopause, etc.). Nous autorisons notamment une très grande flexibilité sur le télétravail, les absences rémunérées dans le cadre de la PMA pour les RDV médicaux de la salariée et la personne vivant avec elle (4 RDV / protocole vs 3 dans le régime légal) ainsi qu'un congé pour arrêt naturel de grossesse de 3 jours et d'1 jour pour le conjoint ou la conjointe. Ces jours de congés sont également valables pour les femmes ayant vécu une interruption volontaire de grossesse. Enfin, nous offrons également des congés menstruels : 4 demi-journées par an en cas de règles douloureuses ou invalidantes notamment en cas d'endométriose sévère. Nous adaptons les postes en période de ménopause.

## #SPORT

La politique des relations humaines offre un large panel d'actions choisies par et pour les collaborateurs et les collaboratrices afin de favoriser leur qualité de vie. Nous proposons gratuitement un cours de yoga hebdomadaire depuis 12 ans et deux fois par semaine depuis janvier 2023 et soutenons la pratique sportive sur la pause déjeuner (via des cours en présentiel subventionnés), ainsi que la pratique des Walking Meetings (voir le guide dédié). Chaque année, nous célébrons la fête du sport au mois de septembre. Nous encourageons et finançons également la participation des salariés volontaires à la marche organisée par l'association Oxfam chaque année. Il s'agit d'une course de 100km à réaliser en équipe de 4 en moins de 30 heures. Nous participons aussi à la course Odyssée dans le cadre d'Octobre Rose.

## #SENIORS

Toujours dans une optique d'avoir une plus grande diversité au sein de nos équipes et de construire une société plus inclusive, nous avons développé une politique seniors afin d'inclure et d'accompagner au mieux les salarié.e.s concerné.e.s. Pour cela, nous mettons en place des initiatives dès la phase du recrutement et aussi à travers des sessions de sensibilisation pour toute l'équipe et des accompagnements personnalisés dans la seconde partie de carrière.

### Quelques chiffres sur les seniors chez UTOPIES en 2022 :

TAUX DE PERSONNES SENIORS\*  
14%

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION POUR LES SENIORS  
107 HEURES POUR 9 SALARIÉ.E.S

TAUX DE MOBILITÉ OU D'ÉVOLUTION DES 50+  
100%

En 2023, nous sommes également devenu signataire de la Charte du Club Landoy en faveur de l'emploi des +50 ans.

\*Nous avons choisi de définir comme senior toute personne de plus de 45 ans ayant commencé à travailler entre 20 et 25 ans. Ce seuil correspond à l'âge qu'a retenu le Ministère du travail pour ses mesures concernant les « seniors ».



## UN AUTRE RAPPORT AU TEMPS

## #PARENTALITÉ

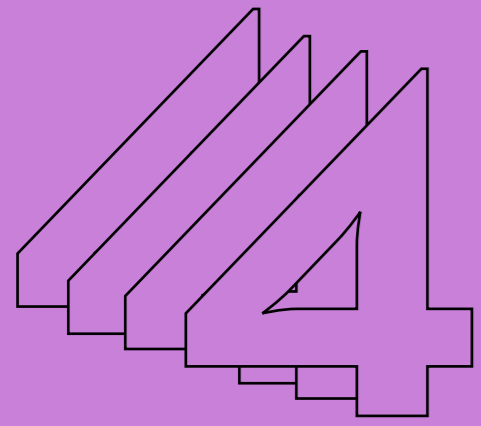
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée demeure souvent un défi dans les métiers du conseil. Nous avons signé la Charte de la Parentalité en Entreprise en 2018, puis de nouveau en 2022. Nous avons mis en place une politique unique de congés pour accompagner la parentalité : du désir d'enfant à l'accompagnement des enfants lors de leurs études en passant par toutes les étapes de l'éducation, des congés rémunérés supplémentaires sont offerts aux salariés, fondés uniquement sur la confiance et mutualisables, dédiés aux futurs parents et aux parents afin de les aider à concilier leurs différents temps de vie.

Ainsi, nous offrons chez UTOPIES, 3 mois de congés second parent, 2 semaines supplémentaires de congé maternité pouvant être prises sous forme de 80%, des congés pour les parcours de PMA pour la mère et le second parent, une très grande flexibilité horaire et une possibilité de té-

létravailler à 100% dès que nécessaire, des congés pour enfant malade, pour problème de garde imprévu, pour être présent.e lors de la rentrée scolaire, lors des réunions avec les enseignants, pour l'orientation, des congés pour les révisions – jusqu'à un mois pour aider pour le baccalauréat, et bien entendu des congés pour les aidants... Cette politique ambitieuse a valu à UTOPIES d'être lauréat des Trophées de la parentalité en entreprise pour sa politique de congés exceptionnelle, avec un prix remis par Marlène Schiappa le 6 décembre 2022, mais aussi de faire partie des 4 lauréats du premier Prix Employeurs Engagés de la Ville de Paris en septembre 2023.

## #TEMPS #ENGAGEMENT

UTOPIES accepte et encourage même le travail à temps partiel dès l'embauche (plus de 10% des effectifs sont en 4/5ème), offre aux collaborateurs et collaboratrices la possibilité de prendre un congé sabbatique tous les 4 ans (vs 6 ans dans la réglementation) et à l'issue de 2 ans d'ancienneté (vs 3 légalement). Ils sont très nombreux à le faire – pour voyager, travailler en ONG, se consacrer à leur passion, etc. Depuis 2021, nous sommes fiers de mettre en place un congé créatif pour nos salarié.e.s engagé.e.s dans une pratique artistique professionnelle (ou amateur très avancé), mais aussi ouvert à tous ceux et celles qui souhaitent monter un projet artistique spécifique. Depuis 2022, un congé enseignement a également été mis en place pour les salarié.e.s qui donnent des cours à l'Université ou dans des établissements d'enseignement supérieur pour partager leurs compétences.



# Focus sur notre bilan carbone 2022

UTOPIES MESURE ET PUBLIE CHAQUE ANNÉE DEPUIS 2019 L'IMPACT DE SES ACTIVITÉS SUR LE CLIMAT

Nous utilisons pour cela notre méthode propriétaire de calcul d'empreinte carbone, sur l'ensemble des trois scopes, y compris nos achats et notre chaîne de fournisseurs amont. Cette page présente une synthèse de la méthodologie et des résultats pour UTOPIES. Une méthodologie fondée sur les standards de la comptabilité carbone associés au modèle LOCAL FOOTPRINT®, outil leader conçu par UTOPIES.

La méthode Bilan Carbone® a été utilisée, développée par l'Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Énergie (ADEME) afin d'évaluer les émissions de gaz à effet de serre (GES) directes et indirectes sur une année d'activité.

Cette méthode comptabilise les émissions de gaz à effet de serre (GES) engendrées par l'ensemble des processus physiques nécessaires à l'existence de l'entreprise. En l'occurrence, le calcul des émissions de GES se fait par la multiplication d'une donnée d'activité (physique) et d'un facteur d'émission issu de la base de données renommée de la Base Carbone de l'ADEME.

De plus, grâce au modèle LOCAL FOOTPRINT®, UTOPIES a complété l'analyse des données physiques, en prenant également en compte les émissions liées aux données monétaires associées aux achats de l'entreprise. Par équivalence financière, chaque transaction économique de la chaîne d'approvisionnement - modélisée jusqu'au 15<sup>ème</sup> rang des fournisseurs et détaillée sur 380 secteurs et 220 pays - est convertie en émissions de GES. Cela permet de mesurer l'empreinte carbone de l'ensemble de la chaîne de fournisseurs d'UTOPIES.

## COMMENT SE DÉCOMPOSE NOTRE EMPREINTE CARBONE ?

En 2022, UTOPIES a réduit ses émissions de 31% par rapport à 2019, passant de 285 tCO<sub>2</sub>e à 196 tCO<sub>2</sub>e (soit 2,8t CO<sub>2</sub> par ETP, contre 4,8 t CO<sub>2</sub> en 2019). Cette baisse s'explique par des changements de comportements ou de pratiques des salarié.e.s (moins de déplacements professionnels, repas végétariens, etc.) mais également par des améliorations méthodologiques (calcul plus précis des dépenses fournisseurs).

## NOS ÉMISSIONS SONT RÉPARTIES COMME SUIT



**65,8%**  
Achats de service



**12,3%**  
Restauration et hébergement



**6,9%**  
Déplacements



**6,2%**  
Locaux



**5,5%**  
Achats de petites fournitures



**2,2%**  
Télétravail



**1,1%**  
Numérique

## COMMENT ACCOMPAGNONS-NOUS NOS CLIENTS À RÉDUIRE LEURS ÉMISSIONS ?

En tant que cabinet de conseil, c'est avant tout sur les émissions et les impacts de nos clients que nous avons pleinement un rôle à jouer. Aussi, depuis 2020, nous avons accompagné plus de 130 organisations dans la définition de leurs stratégies climat et nature, ce qui représente une « influence climat » annuelle de 36 MtCO<sub>2</sub>e. Cette influence couvre l'ensemble des secteurs de l'économie, particulièrement les principaux secteurs prioritaires en termes d'impact environnemental en France (industrie, énergie, agriculture et agro-alimentaire, bâtiment et immobilier, services financiers, sport et textile, etc.). 90% de ces accompagnements intègrent à minima une trajectoire de réduction et un plan d'action (climat et/ou nature) et nous avons accompagné 5 entreprises dans leur certification SBTi. Enfin, nous sommes fiers d'avoir participé à la création de la méthode de décarbonation de l'ADEME « ACT Pas-à-Pas », formé plus de 300 personnes et accompagné 20 entreprises dans la démarche et de faire partie de l'équipe travaillant avec l'ADEME au développement d'une démarche similaire sur la biodiversité.

## Exemple de calcul des émissions de gaz à effet de serre

### PARIS - BORDEAUX EN TGV POUR 1 PASSAGER

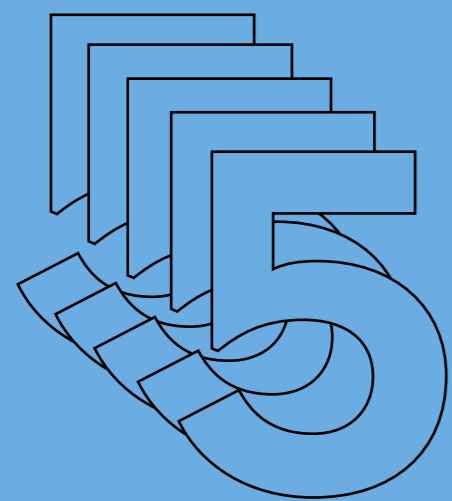
Donnée physique  $\times$  Facteurs d'émissions  
**630km**  $\times$  **0,00173 kgCO<sub>2</sub>e.**  
**1 passager** Base Carbone

$=$  Émissions de GES liées au déplacement du passager : **1,1 kgCO<sub>2</sub>e** Soit **1 livre** de 300g

Donnée monétaire  $\times$  Facteurs d'émissions du secteur « transport terrestre » :  
**100€**  $\times$  **560 kgCO<sub>2</sub>e.k€**  
Base Carbone

$=$  Émissions de GES liées au déplacement du passager : **56 kgCO<sub>2</sub>e** Soit **10 t-shirts** en coton





# Notre empreinte socio-économique 2019



## RÉPARTITION DES EMPLOIS SOUTENUS PAR SECTEUR

**38%** Consulting et experts

**17%** Santé, éducation et social

**6%** Commerce, négoce

**5%** Services support aux entreprises

# 214

## Emplois soutenus (ETP)

L'activité d'UTOPIES en 2019 a soutenu 214 emplois (en équivalent temps plein) dans le monde dont 143 en France.

# 4,6

## Coefficient multiplicateur ETP

Le coefficient multiplicateur en emplois d'UTOPIES dans le monde vaut 4,6 : pour 1 emploi direct d'UTOPIES, 3,6 emplois supplémentaires sont soutenus dans l'économie.

# 77%

## D'achats locaux

Les achats en Île-de-France représentent 77% des achats d'UTOPIES dans le monde. Les achats en France sont estimés à 95%.

103 emplois induits

46 emplois directs

33 emplois indirects

32 emplois induits (fiscalité)

L'empreinte évaluée avec LOCAL FOOTPRINT® ajoute aux impacts directs (salarié.e.s et valeur ajoutée) d'UTOPIES les impacts indirects liés à notre chaîne de fournisseurs, dont les salaires et les taxes (d'UTOPIES et de notre chaîne de fournisseurs) alimentent les impacts induits (consommation des ménages et dépenses des administrations publiques).



## PRÈS DE 70% DES EMPLOIS SOUTENUS PAR UTOPIES SONT LOCALISÉS EN FRANCE



**Près de 140 emplois soutenus en France**

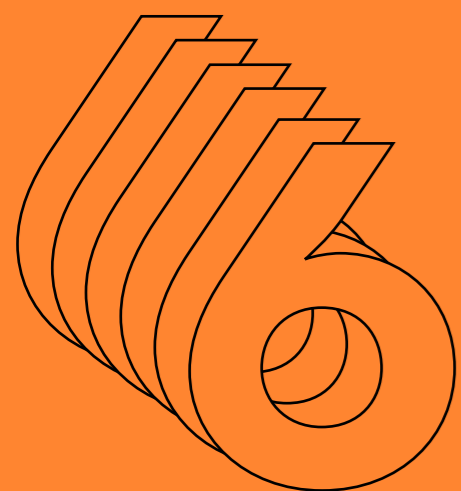


**115 emplois soutenus en Île-de-France**



**80% de nos impacts français sont localisés en Île-de-France**

Au-delà des emplois directement liés à l'activité de conseil d'UTOPIES, l'étude démontre qu'UTOPIES soutient des emplois dans des secteurs variés tels que la santé, l'éducation, les services publics et le commerce de proximité, via la consommation des ménages et la fiscalité.



# Nos achats responsables



## #LOCAL

La proximité géographique est un critère dans la Charte de sélection de nos fournisseurs. Nous réalisons ainsi 95% de nos achats en France, dont 70% en Île-de-France. En janvier 2022, nous avons invité tous nos fournisseurs à une session de sensibilisation #Suppliers for Good : l'objectif est qu'ils disposent d'outils pour formaliser et accélérer leur propre engagement. En novembre 2023, la prochaine session de sensibilisation portera sur les enjeux climatiques.

## #ÉCO-BUREAUX

Parquet labellisé FSC, mobilier issu de l'économie circulaire et responsable (Extramuros, Interface, Majencia, PIMP YOUR WASTE, Le Pavé), produits d'entretien et fournitures de bureaux écologiques certifiés, éclairage naturel et ampoules LED, électricité verte (Enercoop), stores extérieurs pour réguler la température sans climatisation, végétalisation...

## #MOBILITÉ

Déplacements en train sauf exception justifiée (nous n'autorisons pas les déplacements en avion lorsqu'une alternative de moins de 6 heures en train existe), et compensation carbone de tous les déplacements en avion. Véhicule de société hybride (Toyota Prius), coursiers à vélo (Urban Cycle). Encouragement de nos collaborateurs et nos collaboratrices recourir aux mobilités douces : abonnement Vélib', mécanique ou électrique, remboursé à 100% et mise en place d'un forfait « mobilités durables » en 2022 qui comprend le remboursement à 50% du Pass Navigo, l'abonnement Vélib' ou tout autre vélo électrique et le versement d'une indemnité aux collaborateurs et collaboratrices qui utilisent un vélo pour tout ou partie du trajet domicile-travail. Nous avons été parmi les 12 premières entreprises françaises à signer la Charte sur le co-voiturage en juillet 2023.

## #NUMÉRIQUE

Travail de rétro-conception pour réduire l'empreinte écologique de notre site et de nos posts sur les réseaux sociaux (en cours avec Greenspector), hébergement sur un serveur alimenté en énergies renouvelables (OVH).



## CHARTRE ACHATS RESPONSABLES

### Critères sociaux et environnementaux pour la sélection de nos fournisseurs

- Stratégie de développement durable et politique RH ambitieuses, idéalement certifiées.
- Part significative de l'offre en produits et services mieux-disants, idéalement labellisés.
- Proximité géographique, du quartier à la région selon les achats.
- Emballages réduits, livraison responsable.
- Longévité et prise en compte de la fin de vie des produits (reprise, recyclage, seconde vie...).

### Interdépendance avec les fournisseurs

- Relations de partenariat dans le temps avec nos fournisseurs.
- Règlement des fournisseurs dans les délais réglementaires, i.e. maximum de 60 jours après la date de facture.
- Conditions mieux-disantes pour nos prestataires indépendants, dans un délai de 30 jours après la date de facture.

Si vous souhaitez engager votre entreprise, vous pouvez rejoindre...

**Charte Cancer@Work**

**Charte contre les violences conjugales**

**Charte de la Diversité**

**Charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle**

**Charte de l'inclusion des personnes réfugiées et exilées en entreprise**

**Charte de la Parentalité en Entreprise**

**Charte du Club Landoy**

**Charte Paris Action Climat Biodiversité**

**Charte sur le co-voiturage**

## Nos prix

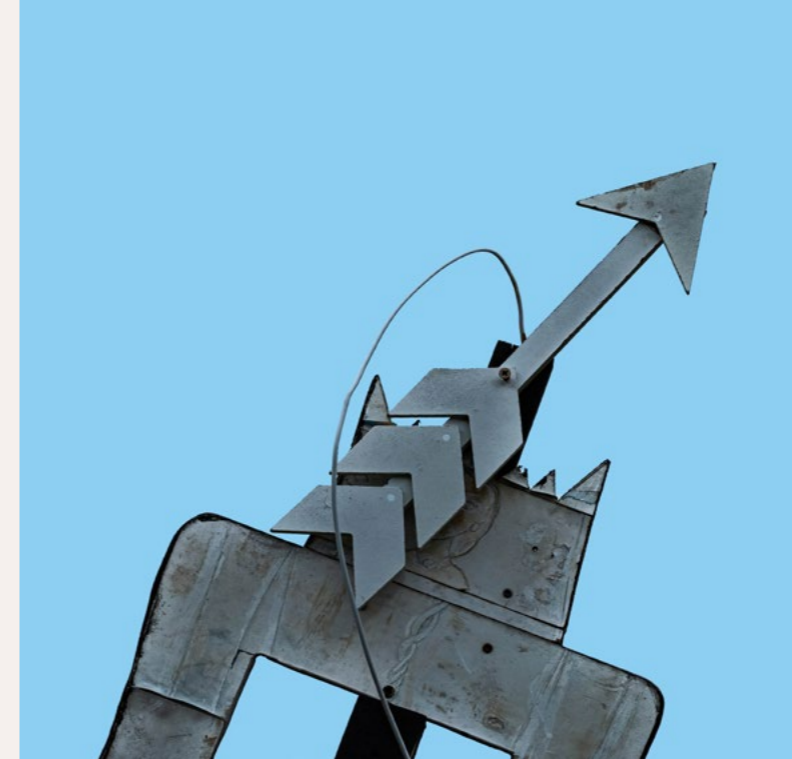
**Prix Care du Grand Prix de l'ANDRH**

**Prix des Employeurs Engagés de la Ville de Paris**

**Lauréat des Trophées de la parentalité en entreprise**

**2023 Tiers Responsable - Médaille Bronze Provigis**

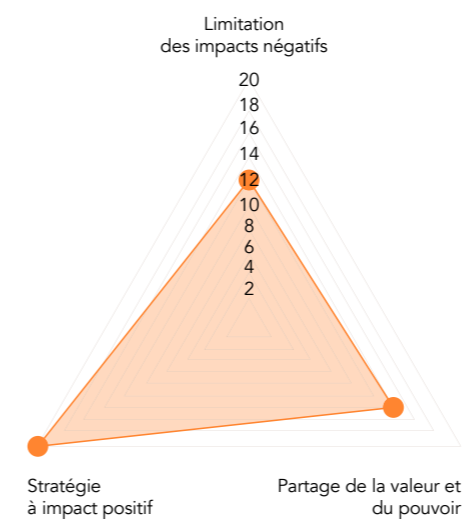
## Nos certifications



## Notre Impact Score



L'Impact Score est un outil développé par le Mouvement Impact France qui permet d'évaluer l'impact social et écologique des entreprises sur une échelle de 0 à 100. Il mesure de manière complète l'engagement d'une organisation sur trois piliers : la réduction des impacts négatifs (Impact Social et Écologique), le partage du pouvoir et de la valeur, et la mise en œuvre d'une stratégie à impact positif. Le score moyen est de 53 / 100.



Merci à nos partenaires d'engagement

**Agefiph**

**ANDRH**

**ARPEJEH**

**B Corp**

**Bouge ta Boîte / Bouge ton Groupe**

**Bureaux du Cœur**

**Cancer@Work**

**Club Landoy**

**GPTW**

**Kodiko**

**L'Autre Cercle**

**MicroDon**

**Oxfam**

**Odyssea**

**Règles Élémentaires**

**Restos du Cœur**

**SINGA**

**Unis-Cité**

**Utopia 56**

**Viens Voir MonTaf**

**« L'utopie est à l'horizon.  
Je fais deux pas en  
avant, elle s'éloigne  
de deux pas. Je fais dix  
pas de plus, elle s'éloigne  
de dix pas.  
Aussi loin que  
je puisse marcher,  
je ne l'atteindrai jamais.  
À quoi sert l'utopie ?  
À cela : elle sert à  
avancer. »**

Eduardo Galeano

Créée en 1993 par Élisabeth Laville, UTOPIES est le premier think-tank et cabinet de conseil indépendant en France spécialisé sur le développement durable et l'un des tout premiers dans le monde. Forte d'une soixantaine de consultants, UTOPIES a pour mission d'ouvrir de nouvelles voies en incitant les entreprises à intégrer les enjeux sociaux et environnementaux au cœur de leur mission, de leur stratégie et de leur démarche d'innovation.

L'agence est notamment reconnue pour ses travaux sur les stratégies de marques et sur l'innovation positive, mais aussi pour son expertise sur les études d'impact socio-économiques et l'économie locale. Soucieuse de s'appliquer à elle-même ce qu'elle recommande à ses clients, UTOPIES s'est classée en tête du Palmarès Great Place to Work à deux reprises, en 2019 et 2021, catégorie « entreprises de moins de 50 salariés ». L'agence a également été la première entreprise labellisée B Corp en France en 2014, et fut jusqu'en 2019 en charge du développement dans l'hexagone de cette certification internationale des entreprises engagées. L'équipe d'UTOPIES est présente à Paris, où se trouve son siège social historique, mais aussi à Bordeaux et Marseille ainsi qu'à Sao Paulo et au Maroc, depuis quelques années.