

Livre blanc

# **STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE ET DURABLE DE NOBILITO**

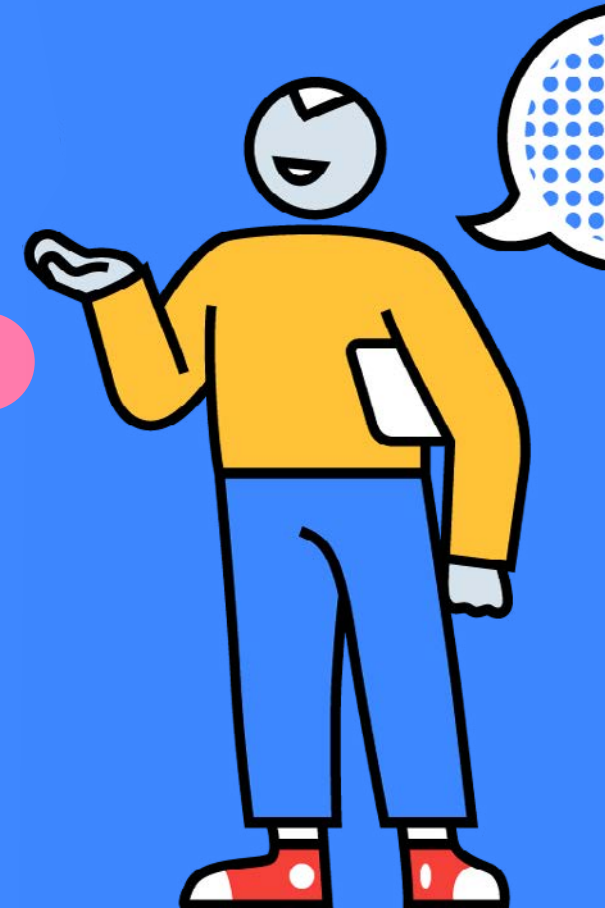


# Nobilito + pacte + impacts = Nobipacts

Parce que Nobilito est plus que jamais engagée dans une politique de développement responsable et durable, nous avons souhaité vous présenter nos actions passées, preuves de cet engagement, et nos actions en cours, preuves de notre volonté d'aller toujours plus loin :

**dans la mise en œuvre de notre pacte managérial**

**dans la gestion de nos impacts sociaux et environnementaux**



**Ont naturellement contribué à ce document nos collaborateurs de Nantes et Niort, et particulièrement ceux engagés depuis plusieurs années dans le groupe de travail Nobipact.**

Ce sont eux qui imaginent et animent nos projets et nos actions pour un développement responsable et durable.

**Si vous lisez ce document, c'est vraisemblablement que vous contribuez de près ou de loin à ces actions :**

- Vous êtes client ou futur client, nous vous accompagnons à créer des campagnes, des opérations et des outils de communication, on et off line, plus respectueux de l'environnement et plus sincères pour vos publics
- Vous êtes partenaire ou fournisseur, nous vous engageons à nous suivre, grâce à notre démarche de charte Nobipact de sensibilisation
- Vous êtes curieux ou confrères, nous espérons pouvoir vous donner, vous aussi, chacun à son niveau, l'envie de contribuer à un meilleur avenir environnemental et social

**Nobilito est une agence indépendante, qui réunit, à Nantes et à Niort, l'ensemble des compétences stratégiques, créatives et digitales dont vous avez besoin, au sein d'une équipe expérimentée, soudée et pérenne.**

## **Entreprise à mission depuis 2022,**

Dans le cadre de la réalisation de son objet social, la raison d'être de la Société "Vous rendre heureux de communiquer" signifie militer et agir pour que ses filiales :

- S'engagent pour le développement professionnel et le bien être de leurs collaborateurs
- S'engagent à concevoir des stratégies et gérer des projets éthiques, responsables et respectueuses de l'environnement
- S'engagent à contribuer à la transformation de ses parties prenantes et de celles de ses filiales clients, partenaires, fournisseurs et territoires vers une économie positive en termes d'impact sociétal et environnemental

**Dans ce cadre de ses activités opérationnelles et de celles de ses filiales, la Société se donne ainsi notamment pour mission de poursuivre les objectifs sociaux et environnementaux suivants :**

- Adopter des pratiques environnementales exemplaires dans nos fonctionnements internes
- Entretenir un haut niveau d'épanouissement des équipes, dans une entreprise accueillante et inclusive
- S'engager pour que le respect, l'écoute, la convivialité soient au cœur des relations entre les parties prenantes : process clairs et partagés, formation des managers et des collaborateurs, démarche d'amélioration continue...

**La Société affectera les moyens qu'elle estimera les plus adaptés (humains, matériels, financiers, logistiques, etc...) dans la réalisation de ses activités, en vue d'assurer le respect de ces principes, et de participer à l'atteinte des objectifs définis ci-dessus.**

À ce titre, la Société pourra se prévaloir de la mention "société à mission" sur tous les actes, documents ou supports électroniques la concernant, sous réserve du respect des règles applicables en la matière.

**Nobilito est reconnue pour son implication dans le tissu économique métropolitain et son engagement fort pour la réussite de notre territoire ligérien.**



# Sommaire

<b>1. Le pacte</b>	<b>8</b>
<b>2. Les impacts</b>	<b>22</b>
> Impact social	23
> Impact environnemental	32



# 1.

## LE PACTE







**Depuis sa création, Nobilito a toujours souhaité être exemplaire en tant qu'employeur. Nous avons conçu "Le pacte", un modèle managérial unique fondé sur la confiance et l'autonomie afin que nos collaborateurs développent et cultivent leur talent, leurs compétences, leur employabilité et surtout leur bonheur.**

Ce modèle, fondamentalement inclusif, est fondé sur nos expériences et sur notre conviction que le bonheur se partage et se transmet, de nos collaborateurs vers nos clients.

## Un modèle 100 % salarié

C'est dans ce contexte que la stratégie de développement humain de l'agence s'est dessinée. En effet, avant de travailler sur la question de l'insertion à l'externe, nous avons cherché à être le plus en cohérence possible avec cette question. C'est à ce moment que nous avons décidé de travailler dans un modèle 100 % salarié, refusant ainsi l'appel des sirènes des nouveaux modèles économiques "uberisés".

En effet, notre conviction c'est que le recours massif au travail freelance contribue à paupériser notre profession. N'oublions pas qu'il est difficile pour un travailleur freelance d'avoir recours à l'emprunt ou même d'avoir accès sans caution extérieure au logement privé. Les plus expérimentés le vivent bien, pour les autres, c'est-à-dire une immense majorité, le quotidien est plus compliqué. Nous balayons d'abord devant notre porte.



# Un pilotage au plus près du terrain

Une comitologie interne est organisée toutes les semaines et tous les mois afin de fluidifier notre collaboration, partager l'information et donner de la vision à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs de Nobilito.

## Pilotage de l'entreprise

### Codir

/ Hebdomadaire  
/ 8 personnes

### Organe de pilotage

RH, finance, business, RSE, SI, lean management, stratégie

### Commissions

/ Mensuelles  
/ Tous les collaborateurs

Organe d'innovation, Bien-être des collaborateurs, RSE, communication interne, satisfaction client, SI, cubilito (comité des fêtes)...

## Pilotage des projets

### Réunion projet

/ Hebdomadaire  
/ Tous les team managers, les directeurs.trices conseil et les chef.fes de projet

### Kick off et réunions projet

/ Au début et en cours de projet  
/ Tous les intervenants du projet

## Pilotage de l'amélioration continue

### Lean talk mensuel

/ Un membre de chaque team + responsable lean

### Débrief projet à la fin de chaque projet

/ Un membre de chaque team + responsable lean



# Partager l'innovation et la décision

**Parce que l'entreprise doit être un lieu d'expérimentation, d'expression et de partage, Nobilito a mis en place, depuis 2017, un organe d'innovation et d'intrapreneuriat : "les commissions".**

Ces réunions mensuelles réunissent, au volontariat, des collaborateurs autour de thématiques d'entreprises : bien-être des collaboratrices et des collaborateurs, contribution environnementale, satisfaction client, système d'information, organisation d'événements internes, communication interne...

Ces réunions permettent à chacun de réaliser une action d'innovation et de progrès pour l'entreprise, indépendamment de ses compétences et de ses responsabilités liées à son métier.

**Les commissions ont permis de faire émerger des changements stratégiques et des actions de progrès concrètes pour l'entreprise : nouvel ERP, nouveaux supports de communication interne, plus d'une cinquantaine d'événements internes organisés, nouveaux processus d'amélioration de la relation client, végétalisation des locaux, écriture et partage d'une charte de collaboration respectueuse de l'environnement...**

# L'on-boarding et l'out-boarding

**Il semblerait que nous n'ayons pas deux fois l'occasion de faire une première bonne impression. C'est pourquoi nous travaillons en continu à améliorer nos processus d'arrivée des collaboratrices ou des collaborateurs.**

Chaque collaboratrice ou chaque collaborateur reçoit les documents importants une semaine avant son arrivée ce qui lui permet d'en prendre connaissance au calme avant de rentrer dans ses missions.

Lors de son arrivée, une marraine ou un parrain lui est attribué afin d'être accompagné dans son entrée chez Nobilito, dans la rencontre avec les autres personnes et dans la découverte des locaux, des habitudes, des rendez-vous, des avantages, bref de la culture.

Outre un matériel neuf ou révisé pour travailler dans nos locaux, chaque collaborateur bénéficie de matériel pour le télétravail : deuxième écran, fauteuil ergonomique, clavier /souris.

Le manager et l'équipe accueillent le-la nouvel-le arrivant-e. Lorsque le collaborateur est bien dans son poste, une nouvelle rencontre avec le manager est organisée un mois après son arrivée pour un "rapport d'étonnement".

Si la collaboratrice ou le collaborateur nous quitte, nous prenons le temps d'organiser un débriefing, un moment de convivialité et nous l'invitons à rejoindre notre communauté d'adiutors, les anciens nobipeople. Ils sont régulièrement invités à participer à la vie de l'entreprise dans ses grands moments.

# La météo et les baromètres

**Le bonheur, ça ne se mesure pas mais ça se “veille”.  
Nous avons mis en place, toutes les semaines,  
une mesure systématique de la “météo”  
de la semaine écoulée afin d’identifier le plus vite  
possible les situations de tensions, de stress,  
de difficulté professionnelle ou personnelle  
de chacun de nos collaborateurs.**

Nous ne pouvons pas toujours “aider”, notamment sur la plupart des problèmes personnels mais nous pouvons au moins être attentifs, empathiques et prévenants. Pour les problèmes personnels, nous pouvons faire preuve davantage de solidarité, revoir le planning, contacter le client... bref accompagner nos équipes pour passer le cap.

Par ailleurs, annuellement et anonymement nous mesurons au travers de 50 questions dont les principales thématiques sont : mes missions, mes relations internes, mon développement, la conciliation pro / perso, les moyens pour faire mon job, ma vision de l’entreprise et de la crédibilité de son projet.

Nous en tirons, cette année, la conclusion que nous devons clarifier notre politique salariale claire et partagée. Voilà l’un de nos chantiers RH pour 2023.

**En 2022, la notation globale du baromètre est de 17/20.**

# Le temps de travail

## La lutte contre "la charrette"

La "charrette", ou plus sobrement le débordement du temps de travail (notamment le soir) est un élément culturel de notre métier de communicant, et pas seulement en agence.

Nous sommes convaincus que l'équilibre professionnel et personnel que nous recherchons tous, passe avant tout par une bonne maîtrise individuelle du temps de travail. C'est pourquoi nous luttons depuis la création de l'Agence pour éliminer les charrettes.

Pour y parvenir, il faut parfois absorber les contraintes clients d'une autre manière : avec plus de solidarité entre les collaborateurs de l'agence, avec des process bien réglés et améliorés en continu.

## ½ journée pour soi par semaine

**Parce que nos vies sont riches et pleines de contraintes : enfants, activités sportives, suivi médical, gestion de l'habitat, engagement associatif ou tout simplement recherche d'un temps pour soi... Nous avons décidé de laisser à chaque collaborateur la possibilité de profiter d'une demi-journée pour soi par semaine.**

En parallèle, mieux vivre ensemble, dans l'entreprise, nécessite de se réunir davantage, d'être plus présent, d'être complètement dans l'action, en collectif.

Pour toutes ces raisons, nous avons instauré de manière obligatoire, après une phase d'expérimentation d'un mois, la prise de cette demi-journée hebdomadaire pour chacun. Elle est anticipée une semaine à l'avance selon le planning de charge de l'équipe. Résultat : un plébiscite des équipes qui n'ont pas eu à choisir entre rémunération et équilibre professionnel / personnel.



# La formation, l'apprentissage & veille

**Dès sa création, Nobilito a contribué à former de futurs professionnels en accueillant des stagiaires, y compris dès la 3<sup>ème</sup>, des alternants et des apprentis.**

Actuellement nous formons 4 apprentis ou 2 stagiaires. En 2021, nous avons embauché 2 collaborateurs en CDI suite à une ou plusieurs années d'apprentissage chez Nobilito.

En 2022, 2 nouvelles embauches seront réalisées dans la même logique. Nous formons et nous pérennisons l'emploi.

Par ailleurs, chaque collaboratrice et chaque collaborateur reçoit l'équivalent de 3 jours de formation externe ou interne sur une période de deux ans. Ces formations ont pour objectifs de travailler à l'amélioration des connaissances, des savoir-faire et des savoir-être.

**Deux programmes d'amélioration des connaissances sont pilotés directement par les collaboratrices et les collaborateurs de Nobilito :**

**> Fat & Curious**

**> Ré-veille**



## Fat & Curious

Deux heures de partage en collectif, au moment du déjeuner, suivies au volontariat, traitant d'un contenu technique avec ou sans intervenant externe : droit des marques, personal branding, cookies et RGPD, sécurité informatique...

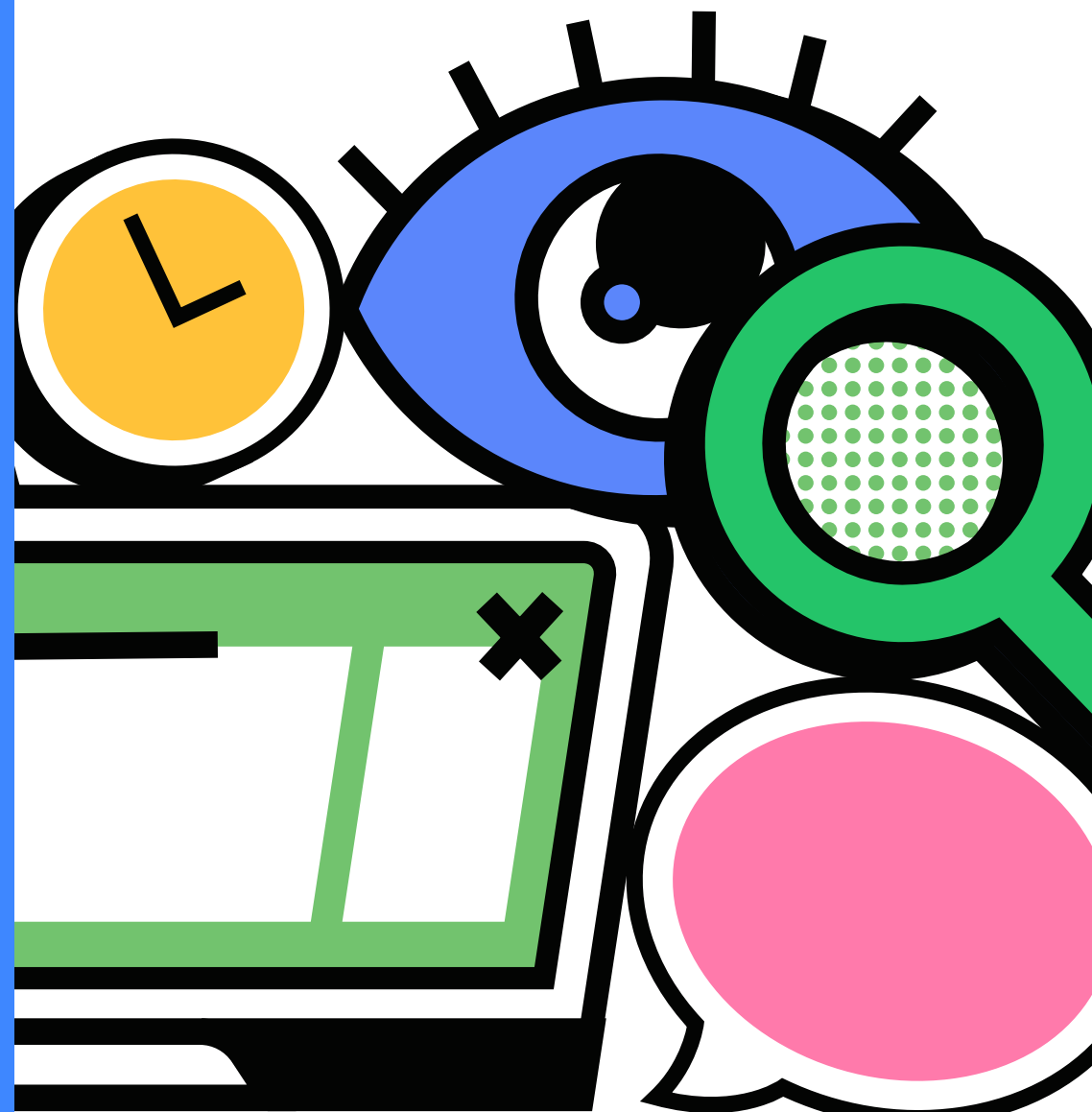
**Ces sessions sont organisées une à deux fois par mois.**



# Ré-veille

**Préparés par un membre de chacune des 4 équipes métiers de Nobilito, ces petits-déjeuners de 30 minutes traitent des tendances de la communication, du digital, de la tech ou encore du design.**

Cette veille peut également être partagée avec les membres du Club Nobilito (nos clients et nos partenaires) dans un format spécifique.





# L'inclusion

## Une implantation en QPV pendant 5 ans

**Tout a commencé en 2009 par une implantation pendant 5 ans en zone franche, en plein QPV à Bellevue.**

S'il faut reconnaître que l'objectif initial de cette implantation était de bénéficier de conditions de développement économiques favorables, ces années passées à Bellevue ont largement contribué à ancrer la culture de l'entreprise dans une logique sociétale forte.

## L'égalité femme – homme

**Si, l'égalité femme - homme est un chantier de tous les instants chez Nobileto, il faut bien reconnaître que la forte féminisation de notre métier nous rend la tâche plus facile.**

Pour autant, nous avons lancé une étude précise de l'égalité femme - homme dans l'entreprise en observant les disparités de rémunération et de parcours. À ce jour, chez Nobileto, l'écart de rémunération brut (hors expérience, hors niveau d'études, hors collège d'appartenance) est de 6 % défavorables pour les femmes contre 22 % en France (source : INSEE 2022).

Par ailleurs, si notre Codir est bien constitué à 50 % de femmes, ce n'est pas encore le cas de notre groupe d'associés où siègent actuellement  $\frac{1}{3}$  de femmes.

Nous avons encore du travail donc même si nous obtenons le meilleur score sur deux des indicateurs de calcul de l'index officiel Egapro. L'entreprise ayant moins de 50 salariés, nous ne sommes pas en mesure de calculer l'index dans son ensemble.



## **Le handicap**

**Depuis 2021, nous avons aménagé 100 % d'un poste de travail et de télétravail pour une collaboratrice handicapée.**

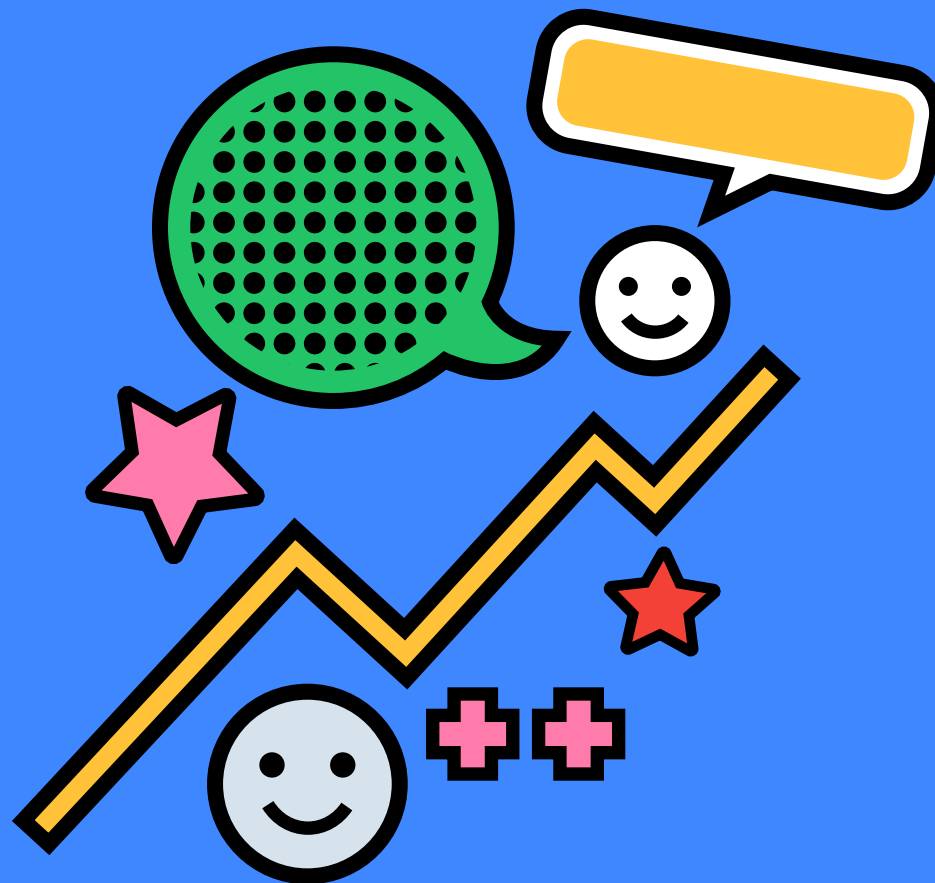
Elle est actuellement en formation en alternance et sera embauchée en septembre. L'intégration de travailleurs handicapés dans l'entreprise est un objectif fort pour les années à venir chez Nobilito.

Nobilito est une agence fortement engagée sur les enjeux sociétaux. Conscients depuis longtemps que l'entreprise crée l'emploi et que l'emploi est le premier vecteur de l'insertion, nous avons toujours cherché à faire profiter les publics les plus fragiles et les plus éloignés de l'entreprise, de notre dynamique.

# Le lean management

**L'amélioration continue est un pilier important du "Pacte Nobilito".** En effet, le ciment de l'équipe de collaboratrices et de collaborateurs salariés de Nobilito, c'est l'envie constante d'améliorer ses pratiques individuelles et collectives, pour délivrer le meilleur service au Client... **et ainsi contribuer à le "rendre heureux de communiquer".**

Tous les mois, se réunissent en réunion "lean talk" un membre de chaque équipe métier pour débriefer des dysfonctionnements constatés et des projets terminés. L'amélioration des processus de collaboration est ensuite partagée au sein des équipes en réunion hebdomadaire.





# 2.

## LES IMPACTS





## **Impact social**

S'il est sans doute vrai que nous avons initié nos actions visant à maîtriser notre impact sociétal parce que nous avons bien entendu besoin de rayonner, nous avons toujours trouvé une motivation particulière à faire de ces actions des preuves de la réalité, de la légitimité et de l'enthousiasme autour du PACTE, notre modèle de management interne.

**Quoi de plus engageant vis-à-vis de nos collaborateurs que de nous engager en externe au service de la cité ?**

# L'action sur le territoire

**Dans les années qui suivent, au cours des différents mandats et engagements du dirigeant de Nobilito, nous nous sommes impliqués dans le développement économique et social du territoire.**

Pierre-Yves LOAËC a été président du CJD Nantes de 2018 à 2020, est actuellement vice-président de la CCI Nantes St-Nazaire, administrateur de Nantes St-Nazaire Développement, d'Exponantes et de Télénantes.

À l'externe, Nobilito s'est engagée dans plusieurs projets structurants pour favoriser l'insertion :

- > **Les Bureaux du Cœur**  
depuis 2019
- > **Projet LAB - Lanceur à Business,** depuis 2018
- > **Break Poverty,**  
depuis 2018
- > **Un jeune une solution,**  
depuis 2020
- > **La Fresque de l'Emploi Durable**



## Les Bureaux du Cœur depuis 2019

- **Création et développement d'une association sociale depuis 2018**
- **Hébergement individualisé dans nos locaux depuis 2019**

En 2017, une femme sans âge dort au-dessus du parking de Nobilito. Nous la croisons quotidiennement dans le froid d'un hiver particulièrement rude, après avoir quitté nos locaux chauffés et équipés - comme beaucoup de bureaux - du "minimum dignité" : cuisine et douche.

Interloqués par cette injustice, nous avons, avec les collaborateurs de Nobilito et avec d'autres dirigeants du CJD (Centre des Jeunes Dirigeants) eu l'idée de développer un accueil individuel pour des personnes en situation de précarité de logement, des "invité-es" (SDF, femme ayant subi des violences, étudiant en situation de pauvreté...).



L'action s'appuie sur des associations dont la mission est orientée vers la réinsertion. Ces associations « partenaires » présentent aux entreprises hôtes, un·e invité·e.

Ces personnes sont souvent en passe de se réinsérer. Les Bureaux du Cœur leur offrent un cadre de stabilité, de sécurité et d'intimité, au sein de locaux d'entreprise favorisant ainsi la coopération et l'activation de réseaux de la part des dirigeants et de leurs collaborateurs.

Même si l'accueil est notre mission prioritaire, ces contacts privilégiés et informels avec les acteurs de l'entreprise favorisent et accélèrent la réinsertion encadrée par l'association partenaire.

**Le résultat : Chez Nobilito 4 personnes accueillies sur plusieurs mois et sans discontinuer depuis 2019. Pour l'association : 100 personnes accueillies, 20 délégations partout en France, 50 entreprises accueillantes dont 20 à Nantes.**



# Projet LAB – Lanceur à Business, depuis 2018

- **Mécénat de compétences et mentoring**

Le LAB est un programme de réinsertion mené par les Apprentis d'Auteuil en partenariat avec le CJD (Centre des Jeunes Dirigeants) qui vise à proposer à 10 jeunes décrocheurs, issus des quartiers de la politique de la ville d'intégrer une promotion ouverte deux fois par an. Ces jeunes ont tous pour point commun d'avoir un projet de création d'entreprise.

C'est autour de ce projet entrepreneurial que les Apprentis d'Auteuil vont leur dispenser des cours de comptabilité, business plan, marketing appliqués à leur projet. Le CJD met à disposition son réseau de dirigeants pour leur trouver, à chacun, un mentor. Les entreprises qui le souhaitent, comme Nobilito, peuvent également proposer des prestations pour aider à faire éclore leur projet. Nos collaborateurs fournissent donc du conseil en communication et du design graphique.

**Le résultat : par promotion, 2 à 3 projets aboutissent, les autres jeunes retournent tous à l'école avec une motivation et une image de l'entreprise différente et positive.**

## Break Poverty, depuis 2018

- **Mécénat de compétences  
et financier**

Jeune fondation ayant expérimenté la mise en place d'un programme d'accompagnement de la jeunesse issue des quartiers prioritaires de la ville à Romans-sur-Isère, elle a souhaité expérimenter un déploiement plus ambitieux, à l'échelle d'une métropole.

Break Poverty lutte contre la pauvreté en s'attaquant au déterminisme social (1 génération pour sortir de la pauvreté dans les pays scandinaves contre 6 en France (la précarité frappe 30% des moins de 30 ans selon l'INSEE.). Pour cela, elle met financièrement à l'échelle des actions locales pour accompagner la jeunesse depuis la petite enfance et l'aide à la parentalité, jusqu'à l'orientation et l'aide à l'embauche pour le 1<sup>er</sup> emploi.



Nobilito a soutenu l'implantation de la fondation en favorisant ses rencontres avec les acteurs de la vie économique nantaise puis financièrement par le don.

**25 associations soutenues dans leurs actions et un emploi local créé, pour un total de 200 K€ par an en mécénat de compétence et dons.**



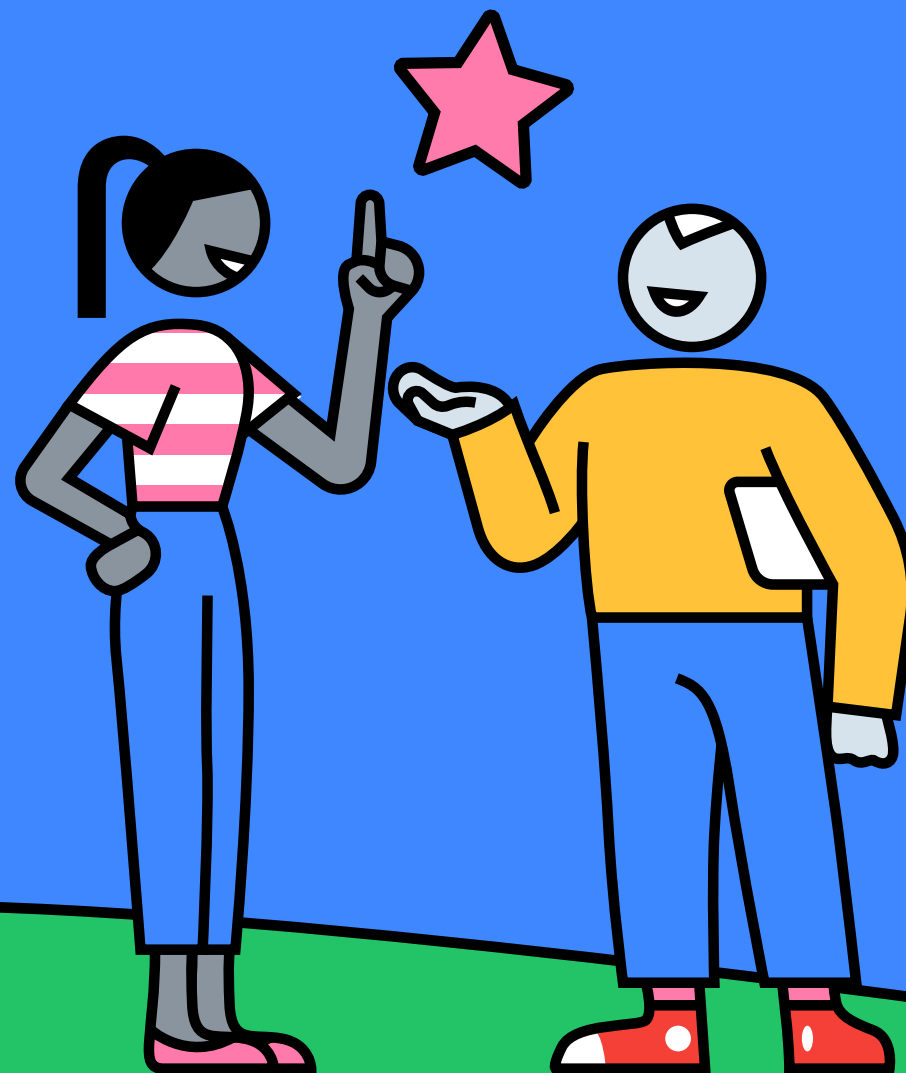
# ASSOCIATIONS SOUTENUES

# Un jeune une solution, 2020

- **Militantisme**

Au moment du 1<sup>er</sup> confinement, en pleine crise sanitaire, nous avons fait le constat d'un nombre largement plus important qu'à l'accoutumée de candidatures de jeunes à la recherche d'alternances. Nous avons alors sollicité nos différents réseaux et partenaires patronaux (CJD, MEDEF, CPME et CCI...) pour valider l'existence du problème et surtout pour sensibiliser nos relations auprès des décideurs des ministères du Travail et de l'enseignement supérieur.

**Le résultat : après plusieurs tribunes relayées par les grands réseaux patronaux, l'État a mis en place, dans le cadre d'un programme appelé "un jeune une solution" une prime de 8 000 € pour l'embauche de jeunes apprentis.**





# La Fresque de l'emploi durable (Niort)

## • Mécénat de compétences

Une initiative soutenue par l'association SNC (Solidarités Nouvelles face au Chômage), initiée et imaginée par des citoyens engagés pour une planète durable, créée pour sensibiliser les citoyens et les professionnels à l'urgence de se préoccuper de la transformation des emplois, en les accompagnant vers des emplois plus sains pour soi et sains pour la planète.

### L'objectif :

- faire vivre une expérience ludique, collective et immersive (ateliers de 3h),
- écouter les peurs, les envies, les besoins et apporter des coups de pouce avec créativité et bienveillance,
- faire prendre conscience de la nécessité de transformer nos emplois pour les rendre compatibles avec une terre à moins de 2°C.

**Parce que la justice sociale et l'accompagnement humain seront les clefs de la réussite des changements à opérer. Nobilito a créé l'identité graphique, le design et la réalisation des cartes de la fresque, et a contribué aux phases expérimentales de déploiement.**

## Nos actions ont été saluées à deux reprises en 2021 :

- Nomination de Nobilito comme Lauréat "France Relance" pour les Pays de la Loire ;
- Réception d'une délégation du ministère du Travail emmenée par Thibaut GUILLUY, Haut Commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises.







# Impact environnemental

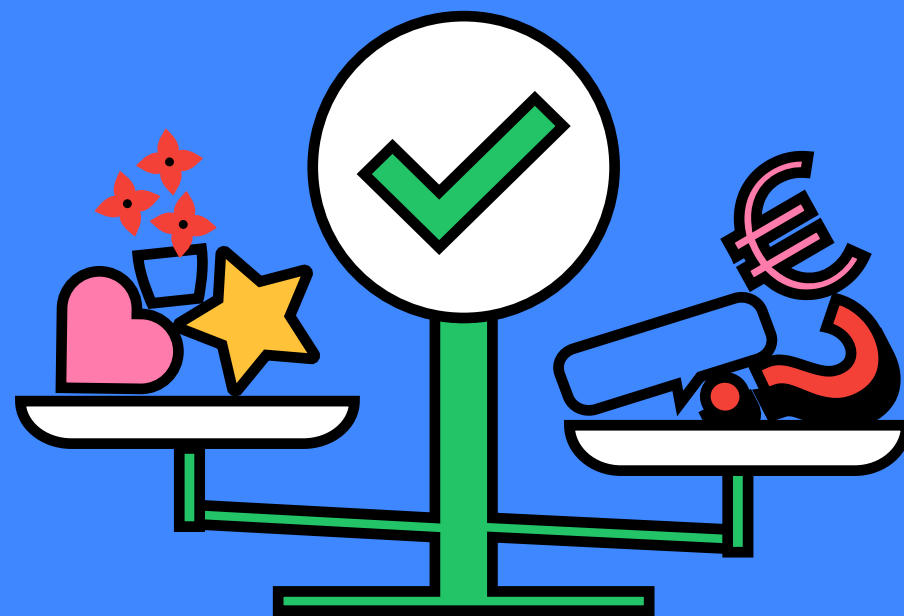
**En plus de 15 ans d'existence, l'action de Nobilito s'est constamment inscrite dans une volonté de maîtriser son impact environnemental.** Dès 2018, l'agence fut parmi les premières du marché régional à mesurer ses émissions de gaz à effet de serre.

Cette première prise de conscience a permis un travail important avec des résultats concrets : diminution de 30 % des émissions de GES en 18 mois par diminution et contribution.

## Mesure & réduction de nos émissions de GES

Le premier bilan carbone réalisé en 2019 avec Toovaloo a permis de mesurer nos émissions totales de GES soit 75 tCO<sub>2</sub>e (tonnes équivalent carbone). Ce score de 3,4 tCO<sub>2</sub>e par salarié équivalait alors au <sup>2</sup>/<sub>3</sub> des émissions moyennes d'un français (4,62 tCO<sub>2</sub>e en 2018).

Dès 2020, et dans le cadre de notre installation dans nos locaux actuels sur l'Île de Nantes, nous avons pu réduire de 30 % nos émissions totales à 58 tCO<sub>2</sub>e tout en augmentant nos effectifs sur la même période. Au final nous avons réduit de 50 % nos émissions par salariés en 18 mois à 2,32 tCO<sub>2</sub>e.



**-50%**  
**d'émission  
de tCO<sub>2</sub>e**

## Plusieurs chantiers nous ont permis cette réduction significative :

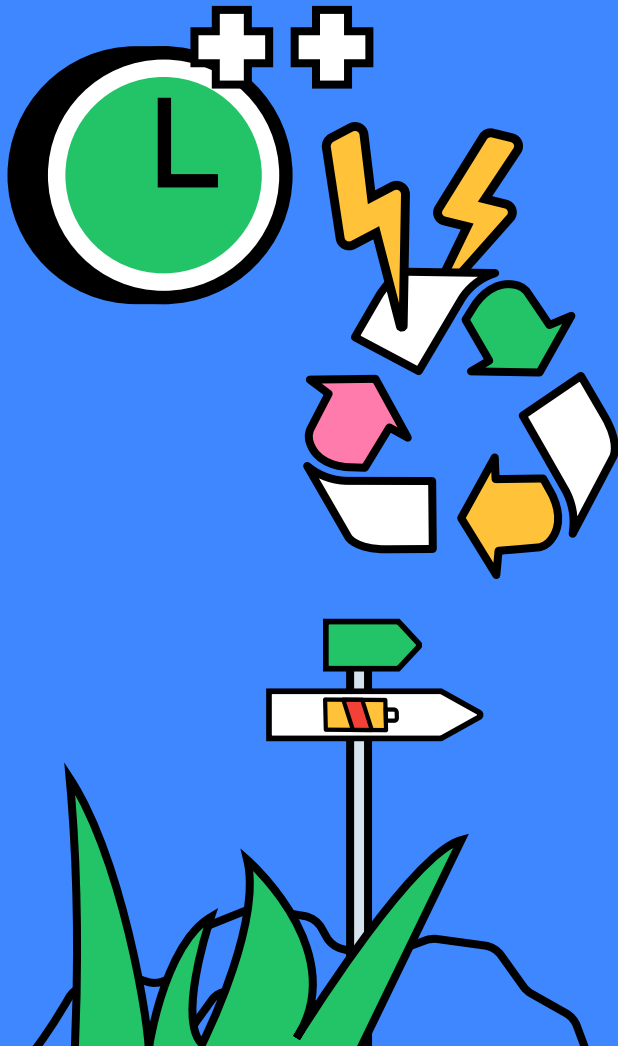
Limitation des trajets domicile > travail des collaborateurs (implantation dans un quartier mixte habitation / bureaux) et desserte transport en commun à 5 mètres de l'agence.

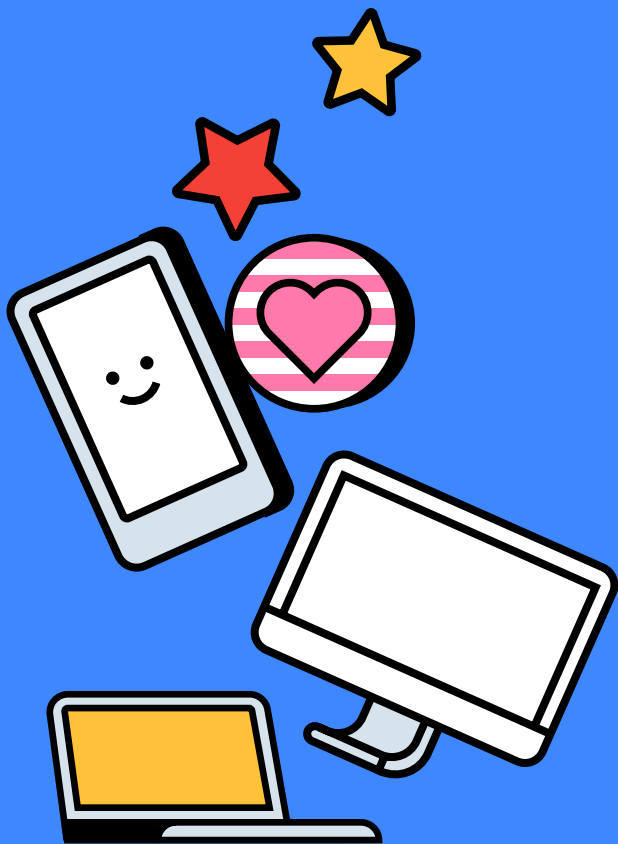
Sélection d'un fournisseur d'énergie 100 % renouvelable (hydroélectrique, éolien, solaire).

Tri détaillé de nos déchets (plastiques, cartons, papiers, DEEE, mégots...), et souscription d'un ramassage compost.

Gestion centralisée de l'éclairage des locaux.

Achat d'un véhicule électrique.





Ces dernières mesures devraient donc contribuer à réduire nos émissions de GES et donc de contribuer à emmener Nobileto vers la neutralité carbone.

## D'autres mesures ont été prises depuis et ne sont pas encore intégrées dans notre mesure d'émission carbone :

Programmation et optimisation des temps de chauffage et de climatisation.

Limitation des déplacements par la généralisation de la visioconférence.

Achat de matériel reconditionné pour le télétravail, installation de films solaires extérieurs et de stores intérieurs pour une meilleure maîtrise de l'apport énergétique.

Généralisation du télétravail afin de limiter les trajets domicile > travail de nos collaborateurs.

Souscription auprès d'un opérateur de téléphonie (MVNO) qui contribue pour 100 % des émissions de GES.

# Implication des collaborateurs et amélioration continue

**Depuis 2020, une commission de travail inter-métiers réunissant 8 collaboratrices et collaborateurs de Nobilito s'efforce de diminuer notre impact environnemental.**

Les travaux de cette commission ont notamment permis :

- Le choix de nouveaux fournisseurs plus vertueux : consommables ménager (papier toilette, essuies-main, savon, produits ménagers...), télécom (opérateur zéro émission)...
- La rédaction d'un questionnaire d'évaluation de l'engagement RSE de nos partenaires et de nos fournisseurs.
- La sélection de nouvelles actions de contribution à la neutralisation de nos émissions de GES (forêt à Madagascar...).

## Implication des clients

**Nous travaillons à faire contribuer l'ensemble de nos parties prenantes à la réduction de notre impact environnemental. Nos clients sont également visés par cette politique.**

Depuis 2019, nous avons automatisé, sur notre ERP "Clic!", une proposition de contribution climat dans nos propositions commerciales afin de réduire et annuler les impacts environnementaux des projets, des actions, des sites web ou des campagnes réalisés avec nos clients.





# Implication des partenaires et des fournisseurs

**Afin d'impliquer facilement nos parties prenantes externes, nous avons conçu "un questionnaire de maturité RSE". Cette mesure rapide n'a pas pour vocation d'écartier totalement un fournisseur peu engagé dans sa démarche RSE, mais plutôt de l'encourager et de lui montrer que "c'est possible", en mettant en avant notre propre démarche.**

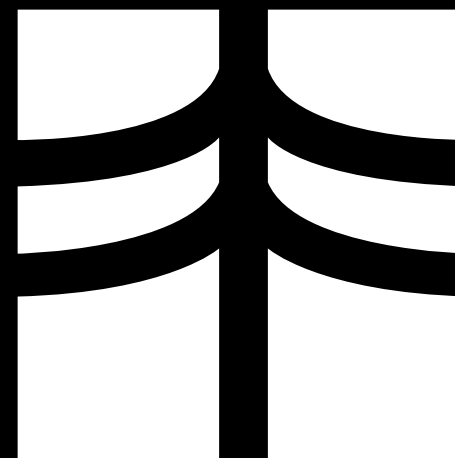
Notre idée c'est que la question de la RSE doit être contaminante et non pas excluante. En communiquant sur notre démarche avec des exemples simples nous espérons convaincre plus largement que notre seule organisation.

# Contribution

**Afin de réduire notre impact environnemental jusqu'à la neutralité carbone, nous continuons à mesurer et à optimiser nos processus, à affiner nos choix, à sensibiliser nos parties prenantes. En complément, nous contribuons auprès d'acteurs engagés pour la sauvegarde de la planète.**

Pour l'exercice 2022, nous avons décidé de soutenir Forest Calling Action, une ONG française qui œuvre pour la préservation de la forêt tropicale à Madagascar.

L'association existe depuis 2020, et est agréée par une autre ONG, proche des entreprises, "1 % For The Planet".



**ForestCalling**  
*Action*

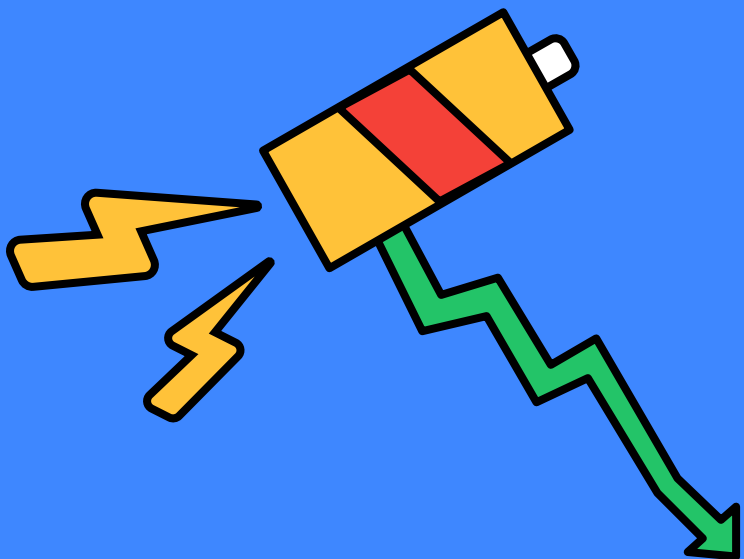




Forest Calling Action acquiert des forêts à Madagascar. L'intérêt de cette action c'est qu'elle protège la forêt tropicale et ses habitants tout en s'appuyant sur une végétation diversifiée, riche en biodiversité et donc très favorable à un stockage efficace du CO2.

Tant que les forêts tropicales ne seront pas mieux protégées, éviter la déforestation sera plus efficient que la plantation d'arbres, y compris en France où la forêt va plutôt bien, même si elle a subi un été 2022 catastrophique.

**En soutenant Forest Calling Action en 2022, les émissions de GES Nobilito seront équilibrées par cette action de contribution. Nobilito sera donc en neutralité carbone.**



## Éco-conception

### • Sites web

Dès 2012, Nobilito s'est engagée dans une démarche de conception digitale économe en ressource machine et donc en ressources énergétiques. À ce jour, 100 % des sites web réalisés par Nobilito sont testés par des plateformes externes de notation de la qualité du code et d'évaluation de leur impact environnemental.

Enfin les pratiques de l'Agence sont consignées, mises à jour régulièrement et partagées avec nos parties prenantes dans deux documents :

- le livre blanc de l'éco-conception de site web ;
- le plan d'assurances qualité des sites web que nous réalisons.

Pour l'hébergement, nous avons sélectionné OVH depuis 2014 pour ses réelles innovations en matière de réduction de consommation énergétique. Nous vous invitons à consulter le bilan carbone et la politique environnementale d'OVH pour découvrir les arguments qui nous ont convaincu.

<https://corporate.ovhcloud.com/fr/sustainability/environment/>



## • Actions de communication

Impliquer les clients, travailler sur la nécessité réelle de communiquer, sur la crédibilité des messages permet tout d'abord d'assurer à l'action ou à la campagne de communication une meilleure durée de vie et donc un impact plus faible à la conception.

Nous avons donc, dès 2018, rédigé un vademecum des bonnes pratiques en matière de conception d'une action ou d'une campagne de communication responsable et durable.

**Ce livre blanc est mis à jour régulièrement et partagé à tous sur notre site web.**



Alors, prêts à vous engager pour une communication heureuse et durable ?