

RAPPORT 2022 DU COMITE DE
MISSION

KAPLAN MEDIA



16/05/2023

SOMMAIRE

03 RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

04 RAPPORT DU COMITÉ SUR L'OBJECTIF 1 : FAVORISER LA TRANSPARENCE ET LE PARTAGE DES RECETTES AUDIOVISUELLES

05 Tableau des indicateurs de suivi

06 Bilan des actions 2021

13 Synthèse et évaluation du comité

14 RAPPORT DU COMITÉ SUR L'OBJECTIF 2 : FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

15 Tableau des indicateurs de suivi

16 Bilan des actions 2021

20 Synthèse et perspectives pour 2022

21 RAPPORT DU COMITÉ SUR L'OBJECTIF 3 : DÉFENDRE LA PRISE EN COMPTE DES CRITÈRES SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX DANS LES DÉCISIONS STRATÉGIQUES DE LA SOCIÉTÉ ET DES ENTREPRISES DU SECTEUR

22 Tableau des indicateurs de suivi

23 Bilan des actions 2021

27 Synthèse et perspectives pour 2022

28 LES PROCHAINES ÉTAPES

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

En 2020 et 2021, Kaplan s'est essentiellement attachée à mettre en place des actions en interne afin de répondre à ses objectifs de mission, que ce soit à travers le suivi d'indicateurs chiffrés sur son activité ou dans les bonnes pratiques environnementales et managériales.

Pour sa troisième année en tant que société à mission, les actions de Kaplan se sont approfondies en interne (comme la mise en place d'un bilan carbone, ou bien d'un questionnaire de satisfaction des salariés) mais c'est davantage l'impact que la société pouvait avoir au sein de son écosystème qui a été mis en évidence. La plupart des actions mises en place en 2022 s'inscrivent ainsi dans un but de sensibilisation du secteur à tous les niveaux. En particulier, les orientations stratégiques de l'année ont été portées vers :

- une participation plus active à des **réunions sectorielles**, afin de partager son expérience des accords Transparence et permettre leur meilleure application ;
- une meilleure **communication** tant sur des actualités sectorielles que, plus largement, sur des innovations managériales visant à améliorer le bien-être des salariés ou sur des bonnes pratiques sociales et environnementales.

L'année 2022 a également été marquée par une première rencontre avec l'**Organisme Tiers Indépendant** chargé de contrôler la réponse de Kaplan à ses objectifs de missions et ainsi valider sa qualité de Société à mission. Un premier audit à blanc a été réalisé avec succès : les échanges de Kaplan avec son comité sont apparus comme vertueux, le comité ayant régulièrement accompagné Kaplan pour répondre au mieux à ses objectifs en donnant un avis critique sur les actions mises en place, en soulevant des problématiques liées aux objectifs et en proposant de nouvelles manières d'y répondre. Au cours de l'année 2023, l'Organisme Tiers Indépendant étudiera en profondeur les rapports du comité des 3 dernières années afin d'émettre un avis concluant sur le respect des objectifs de missions et les moyens mis en oeuvre pour les atteindre.




Dans un souci de clarification du lien entre nos objectifs et leurs sous-objectifs, la structure du rapport de cette année a évolué. Pour chaque sous-objectif, sont donc déclinées s'il y a lieu : les nouvelles actions mises en place en 2022, les actions poursuivies en 2022, les actions reportées ou redéfinies, et les nouvelles actions à mettre en place en 2023. Comme l'année dernière, chaque partie est conclue par une synthèse du comité et l'attribution d'une note à l'atteinte de l'objectif.

Kaplan est fier de présenter ce nouveau rapport et de contribuer à son échelle et par son rayonnement au changement dans le secteur audiovisuel. Les retours positifs et réguliers que nous avons reçus nous encouragent à poursuivre dans cette voie, et nous sommes heureux de constater que de nouveaux acteurs du secteur nous rejoignent dans cette démarche, telle que l'entreprise Secoya devenue société à mission en 2022.

Objectif 1

FAVORISER LA TRANSPARENCE ET LE PARTAGE DES RECETTES AUDIOVISUELLES



-  1. En informant ses clients et leurs ayants droit de façon régulière, juste et claire sur l'exploitation de leurs œuvres et les sommes à leur revenir
-  2. En sensibilisant les acteurs du secteur à l'application des textes en vigueur et à un juste partage des recettes des productions
-  3. En interrogeant ses parties prenantes (clients, ayants droit, organismes de gestion collective) sur leur satisfaction pour mesurer et améliorer son impact

OBJECTIF 1 Tableau des indicateurs

INDICATEUR

2020

2021

2022

Nombre de décomptes envoyés par type d'ayants droit

Décomptes Historiques*

563

582

605

Décomptes Transparence*

189

413

550 + 33%

Nombre de départs de clients et raison de leur départ

1

1

0

Statistiques issues de l'utilisation des espaces en ligne



N/A

N/A

N/A

Nombre d'actions de sensibilisation (communication LinkedIn, webinaires, interventions...)

N/A

2 posts LinkedIn
1 intervention CNC
2 interventions à l'USPA*

1 post LinkedIn
1 formation donnée
3 réunions sectorielles (USPA/ SEDPA*)

Nombre de clients faisant appel aux deux services proposés par Kaplan

11

12

13

Mode d'arrivée des nouveaux clients

- Société de groupe déjà client
- Client Droits Voisins ayant signé un mandat Royalties
- Société prospectée par Kaplan
- Bouche à oreille

- 1
- 2
- 1
- 0

- 3
- 2
- 1
- 0

- 2
- 1
- 0
- 0

***Décomptes "Historiques"** : décomptes pour lesquels les Accords Transparence ne sont pas applicables

***Décomptes "Transparence"** : décomptes auxquels les Accords Transparence sont appliqués (à partir de 2017 pour les diffuseurs et 2019 pour les auteurs. Ces accords ont pour but de mieux répartir les recettes des productions et leur application constituent le coeur de métier de Kaplan

* **USPA** : Union Syndicale de la Production Audiovisuelle / **SEDPA** : Syndicat des Entreprises de Distribution de Programmes Audiovisuels



Indicateur à supprimer

OBJECTIF 1 Les actions

1.



En informant ses clients et leurs ayants droit de façon régulière, juste et claire sur l'exploitation de leurs œuvres et les sommes à leur revenir



LES ACTIONS POURSUIVIES EN 2022

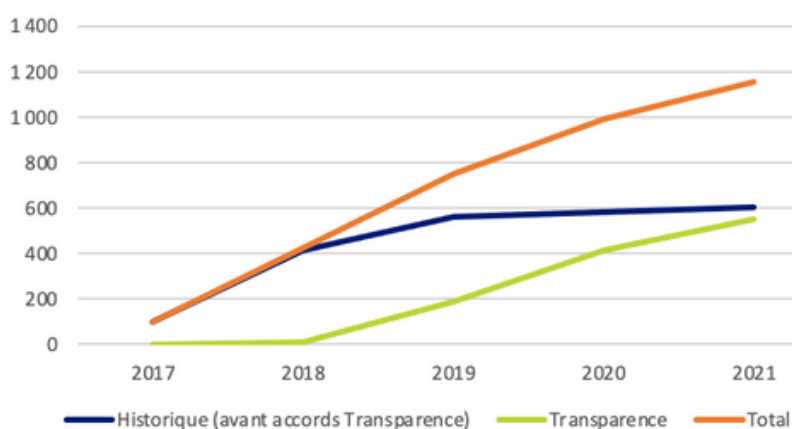
ENVOI ANNUEL DES DÉCOMPTES DE RECETTES AUX AYANTS-DROIT

Kaplan est mandaté par les producteurs d'œuvres audiovisuelles pour remplir leurs obligations de rendus de comptes annuels auprès de leurs ayants-droit (auteurs scénaristes, auteurs réalisateurs, diffuseurs, coproducteurs, artistes interprètes...). Afin de transmettre un aperçu clair et transparent des rémunérations dues à ces ayants-droit, Kaplan a développé des modèles de décomptes faisant apparaître l'ensemble des sommes dues au titre des différentes exploitations des œuvres. Ces décomptes sont envoyés par mail à tous les ayants-droit une fois par an et portent sur les recettes d'exploitation de l'année précédente. Ils sont également disponibles et téléchargeables sur l'espace en ligne des ayants-droit, sur lequel ils peuvent visualiser l'ensemble des exploitations des œuvres auxquelles ils ont contribué et que Kaplan a en gestion. Les producteurs ont également accès à un espace en ligne dédié leur permettant de retrouver un récapitulatif des informations financière de l'exploitation de leurs œuvres.

ENVOI TRIMESTRIEL DES DÉCOMPTES DE DROITS VOISINS

Chaque trimestre, Kaplan informe ses clients par mail des sommes à leur revenir au titre de la collecte auprès des Organismes de Gestion Collective des droits de copie privée et de retransmission simultanée de leurs œuvres. Des documents de répartition détaillés sont mis à disposition des clients sur leur espace en ligne et leur permettent d'accéder à la liste des diffusions ayant généré des droits et aux factures que Kaplan a émises pour leur compte.

Nombre de décomptes envoyés par Kaplan



2. En sensibilisant les acteurs du secteur à l'application des textes en vigueur et à un juste partage des recettes des productions



LES NOUVELLES ACTIONS MISES EN PLACE EN 2022

PARTICIPATION À UN GROUPE DE TRAVAIL SUR LA TRANSPARENCE

Kaplan s'est investi dans un groupe de réflexions animé par l'USPA (Union Syndicale de la Production Audiovisuelle) portant sur la fluidification et l'amélioration de la transmission et du traitement des informations de remontées de recettes entre producteurs et distributeurs. Plusieurs réunions se sont tenues au cours de l'année et ont permis à chacun de soulever les points de blocage à la bonne application des accords Transparence afin de trouver des solutions communes aux producteurs, représentés par l'USPA, et aux distributeurs, représentés par le SEDPA (Syndicat des Entreprises de Distribution de Programmes Audiovisuels). Le groupe de travail a également inclus des membres du CNC et d'Unifrance pour enrichir les réflexions. Le rôle de Kaplan a été de partager son expérience des accords Transparence en identifiant les endroits où leur application est complexe et en proposant des solutions concrètes pour faciliter les échanges d'informations entre producteurs et distributeurs, notamment via des matrices.

PREMIER TEST D'UNE OFFRE DE FORMATION AUX ACCORDS TRANSPARENCE

Afin de répondre aux besoins de plus en plus de producteurs pour envoyer les décomptes à leurs ayants-droit, et étant conscient de la difficulté d'augmenter le nombre de productions gérées par son équipe, Kaplan a saisi l'opportunité de lancer, en partenariat avec l'organisme de formations DIXIT, une offre de formation aux accords Transparence. Cette formation interne vise à revenir sur les spécificités des accords Transparence afin de permettre aux producteurs d'établir eux-même leurs décomptes.

EXPÉRIMENTATION D'UNE NOUVELLE OFFRE D'ÉTABLISSEMENT DE DÉCOMPTES D'AUTEURS : SIMONE

En octobre 2022, le CNC a lancé un appel à projet sur la "Transparence de la remontée de recettes dans le secteur cinéma et audiovisuel". Cette problématique étant au coeur des activités de Kaplan, l'équipe a réfléchi à une nouvelle offre permettant de répondre à un besoin qu'elle avait identifié : envoyer des décomptes aux auteurs pour les productions à petit budget. En effet, un certain nombre de producteurs ne peuvent pas faire appel au service complet de gestion de recettes de Kaplan, trop onéreux comparativement aux budgets de production. Par ailleurs, ces producteurs se concentrent généralement sur une partie de leurs décomptes, ceux destinés aux partenaires financiers, et manquent de temps pour établir ceux destinés aux auteurs. Kaplan a voulu répondre à ce besoin en créant une offre économique permettant d'envoyer un grand nombre de décomptes d'auteurs de façon automatisée. Kaplan a remporté l'appel à projet et la mise en oeuvre de l'offre est prévue pour 2023 avec certains prospects déjà identifiés.

Plus d'informations sur l'appel à projets : https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/resultats-de-lappel-a-projets---transparence-de-la-remontee-de-recettes-dans-le-secteur-cinema-et-audiovisuel_1931182

INTERVENTION AUPRÈS DES MEMBRES DE L'USPA & ANIMFRANCE

Kaplan a participé en décembre 2022 à un événement organisé par l'USPA et ANIMFRANCE autour des accords Transparence afin de partager avec les producteurs son expérience sur l'application de ces accords dans le cadre de la reddition de comptes.

Kaplan a pu échanger sur les avantages et les limites de ces accords, ainsi que sur la complexité persistante de la transmission d'information entre les acteurs du secteur.

Ce fut également l'occasion de présenter son service de gestion de décomptes ainsi que la nouvelle offre test Simone.

LANCEMENT D'UNE RÉFLEXION SUR UN PLAN DE COMMUNICATION

Conscient que son action en faveur de la sensibilisation à la bonne application des accords Transparence peut se limiter aux producteurs qu'elle représente, Kaplan a décidé de mettre un plan de communication global afin d'atteindre un maximum de producteurs. Ce plan s'appuiera à la fois sur une newsletter trimestrielle envoyée à ses clients pour les informer des actions de Kaplan en faveur de la Transparence (chiffres sur les décomptes envoyés, interventions sectorielles relatives à la Transparence, actualités des acteurs du secteur sur les accords) et sur une refonte du site internet de Kaplan lui permettant de gagner en visibilité. Pour plus de visibilité, la newsletter sera également publiée sur LinkedIn.



LES ACTIONS POURSUIVIES EN 2022

PARTAGE ANNUEL SUR LINKEDIN DU NOMBRE DE DÉCOMPTES ENVOYÉS

Kaplan
kaplan 171 abonnés
3 sem. ·

Encore une belle année pour Kaplan avec plus de 1150 décomptes envoyés en 2022 aux ayants-droits des producteurs que nous représentons, soit 16% de plus qu'en 2021 !

Parmi ces décomptes, presque la moitié correspondent à des contrats soumis aux accords Transparence, et plus particulièrement aux accords Transparence Auteurs pour 452 d'entre eux (contre 322 en 2021).

Les accords Transparence ont été signés en 2017 dans le but d'établir des règles harmonisées de répartition des recettes de production entre diffuseurs, auteurs, interprètes et producteurs et visent à contribuer à un partage plus juste de la valeur.

Cela fait 5 ans que chez Kaplan nous participons à la promotion de ces textes et leur bonne application est un des objectifs de la mission que nous nous sommes fixée de "contribuer au changement dans le secteur audiovisuel".

Nous remercions nos clients Beaubourg Audiovisuel, Beaubourg Stories, Big Band Story, Mintee Studio, Mon Voisin Productions & Mother Production, Quad Drama, Ryoan, Storia Télévision, Tetra Media Fiction, The Oligarchs Productions et Wildcats Production pour leur confiance et leurs retours positifs sur notre travail !

Si vous souhaitez en savoir plus sur notre activité et notre mission, rendez-vous sur notre site www.kaplan.media !



LES ACTIONS REPORTÉES OU REDÉFINIES EN 2022

LANCEMENT D'UNE FORMATION GRATUITE EN PARTENARIAT AVEC LE CNC ET L'USPA

Le proposition aux acteurs institutionnels du secteur (CNC et syndicats) n'ayant pas trouvé d'écho, Kaplan a répondu à une demande de l'organisme de formation Dixit d'organiser une formation interne autour des remontées de recettes audiovisuelles pour les équipes d'une société de production. En 2023, une autre formation interne est prévue avec Dixit et une réflexion a été lancée sur la création d'une formation inter-entreprises avec le même organisme.

PRENDRE CONTACT AVEC LE SERVICE MANDAT DE LA SACD

Kaplan souhaitait engager des discussions avec le service de gestion individuelle de la SACD afin de réfléchir ensemble à une manière de collaborer. Une prise de contact a été effectuée mais Kaplan n'a pas eu l'occasion de rencontrer les équipes en 2022.



LES ACTIONS À METTRE EN PLACE EN 2023

- Mettre en place le **plan de communication** : envoyer une Newsletter trimestrielle, partager des posts sur LinkedIn, finaliser la nouvelle version du site internet, créer une rubrique blog et rédiger des articles sur la Transparence
- Lancer une offre de **formation inter-entreprise** en partenariat avec Dixit ouverte à tous types d'ayants-droit afin de les sensibiliser aux enjeux de la Transparence des remontées de recettes (permettre aux auteurs et à leurs agents de comprendre les décomptes qu'ils reçoivent et le calcul de leurs rémunérations, et permettre au producteur d'établir ces décomptes en respectant les règles des accords)
- Continuer de participer aux **groupes de travail** proposés par l'USPA sur l'application des accords Transparence
- Expérimentation d'une **nouvelle offre**, Simone, version économique du service complet de gestion des recettes, pour laquelle Kaplan a répondu à l'appel à projet du CNC sur la "Transparence de la remontée de recettes dans le secteur cinéma et audiovisuel". Ce nouveau service a pour objectif d'envoyer un grand nombre de décomptes de façon plus automatisée que le service actuel et ainsi de répondre aux besoins d'établissement des décomptes des producteurs à petit budget.

3.



En interrogeant ses parties prenantes (clients, ayants droit, organismes de gestion collective) sur leur satisfaction pour mesurer et améliorer son impact



LES ACTIONS MAINTENUES EN 2022

ENVOI DU QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION ANNUEL AUX CLIENTS

Les réponses des clients de Kaplan au questionnaire de satisfaction envoyé en fin d'année ont montré leur satisfaction à faire appel à Kaplan :
Sur la satisfaction globale, Kaplan a obtenu les notes suivantes en moyenne :

- **4/5** pour la clarté des documents transmis
- **4,7/5** pour la disponibilité de l'équipe
- **4,5/5** pour la qualité des conseils fournis par l'équipe

Plus particulièrement, sur le service de gestion des droits voisins (réponses de 13 clients)

- Kaplan a obtenu une note de **4,7/5** pour la recommandation du service
- Pour 80% des clients, la qualité du service est équivalente à celle de l'année précédente, et pour 20% d'entre eux elle s'est améliorée
- Ce qui plaît le plus aux clients de Kaplan est la prise en charge complète et le gain de temps apporté par le service
- Les améliorations à apporter portent sur la précision des reporting et la mise en évidence des actions de Kaplan

Sur le service d'établissement des décomptes (réponse de 7 clients) :

- Kaplan a obtenu une note de **5/5** pour la recommandation du service
- 100% des clients considèrent que la qualité du service est équivalente à celle de l'année précédente
- Le gain de temps apporté et la prise en charge complète a également été soulignée
- Aucune amélioration à apporter au service n'a été mentionnée

RENDEZ-VOUS ANNUEL AVEC LES CLIENTS PRINCIPAUX

Kaplan s'efforce de rencontrer au moins une fois par an ses principaux clients lors d'un rendez-vous physique ou téléphonique afin de s'assurer de leur satisfaction et de répondre à leurs nouveaux besoins éventuels.



LES ACTIONS REPORTÉES OU REDÉFINIES EN 2022

RENDEZ-VOUS ANNUEL AVEC LA PROCIREP

En 2022, Kaplan a participé à l'Assemblée Générale annuelle de la PROCIREP et a également été en contact régulier avec les équipes comptables pour suivre une discussion sur des sujets fiscaux. L'équipe n'a donc pas trouvé nécessaire d'organiser un rendez-vous supplémentaire avec la PROCIREP car les principaux sujets ont été abordés lors de ces occasions.



LES ACTIONS À METTRE EN PLACE EN 2023

- Élaborer des **actions pour répondre aux attentes des clients** émanant du questionnaire
- Réfléchir à de **nouveaux indicateurs** pour suivre l'évolution de la satisfaction des clients

SYNTHÈSE ET ÉVALUATION DU COMITÉ

Le comité a valorisé les actions de Kaplan en faveur de la Transparence dans le secteur audiovisuel. Il a été noté que Kaplan était la seule structure à fournir un travail gratuit pour favoriser la Transparence, notamment à travers son **implication dans le groupe de travail** animé par l'USPA (partage d'expérience et propositions d'outils améliorant la transmission des informations entre distributeurs, producteurs et ayants-droit). Kaplan est considéré par les membres du comité comme un acteur majeur pour sensibiliser aux impacts des accords Transparence dans la reddition des comptes, en particulier grâce à son **post annuel sur le nombre de décomptes envoyés** et leur répartition par type d'ayants-droit, mais son impact majeur se situe dans **l'envoi effectif des décomptes aux ayants-droit**. Grâce à l'envoi des décomptes, Kaplan permet aux auteurs d'accéder à une information claire et précise sur l'exploitation de leurs œuvres. La **sensibilisation** pourrait également passer par des actions au niveau du partage de la valeur des productions audiovisuelles. Cependant, Kaplan, en tant qu'acteur privé, se heurte à la difficulté de publier une étude complète de la répartition de la valeur des recettes de production. Il s'agit selon elle davantage du rôle d'une structure institutionnelle, mais Kaplan est prêt à contribuer à une telle étude avec les informations dont elle dispose.

**LA NOTE DU
COMITÉ**

9/10

Objectif 2



FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

1.



En échangeant régulièrement et en mesurant la satisfaction des salariés sur les sujets suivants : autonomie, partage de la valeur, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, évolution, égalité entre les salariés

2.



En innovant sur les pratiques managériales mises en place au sein de la société

OBJECTIF 2 Tableau des indicateurs

INDICATEUR	2020	2021	2022
Part des salaires dans la valeur ajoutée Avec le dirigeant Sans le dirigeant	66% 40%	65% 44%	83% 52%
Rapport entre la plus haute et la plus basse rémunération	1,92	1,75	1,82
Taux de turnover*	33%	16,7%	12,5%*
Taux d'absentéisme	0%	0%	0%
Nombre de teambuilding / de séminaires d'entreprise	N/A	1 teambuilding 1 séminaire	1 teambuilding 2 séminaires
Nombre de formations individuelles	2 formations sectorielles	1 formation sectorielles / 3 formations techniques	1 formation sectorielles / 2 formations soft skills
Montant dépensé en formations par salarié	1667 € / salarié (dont 333 € / salarié pris en charge par l'OPCO)	2650 € / salarié (dont 333 € / salarié pris en charge par l'OPCO)	616 € / salarié (dont 337,5 € / salarié pris en charge par l'OPCO)
Satisfaction des salariés (synthèse des réunions trimestrielles de bien-être + questionnaire complet en annexe)	<ul style="list-style-type: none"> • Intérêt des tâches • Environnement de travail • Rémunération • Équilibre vie pro / vie perso N/A	Synthèse des réunions uniquement	7,25/10 9,25/10 8,75/10 10/10

*[(Nombre de départs sur l'année en cours + le nombre d'arrivée) / 2] / Effectif au 1er janvier de l'année en cours.

*Une nouvelle salariée recrutée au cours de l'année 2022

OBJECTIF 1 Les actions

1.



En échangeant régulièrement et en mesurant la satisfaction des salariés sur les sujets suivants : autonomie, partage de la valeur, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, évolution, égalité entre les salariés



LES NOUVELLES ACTIONS MISES EN PLACE EN 2022

CRÉATION D'UN QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION DES SALARIÉS

Afin de pouvoir suivre l'évolution de la satisfaction des salariés et de pouvoir la quantifier, l'équipe a mis au point un questionnaire permettant aux salariés de noter leurs conditions de travail en termes de management, d'environnement de travail, d'autonomie, de charge de travail, d'intérêt du poste et de rémunération. Le questionnaire a pour but d'être complété chaque année par l'ensemble des salariés et son analyse permettra à l'entreprise de mettre en place des actions afin d'améliorer la satisfaction des salariés sur ces différents éléments. Le questionnaire complet est annexé à ce rapport.

ÉTABLISSEMENT DE PRINCIPES POUR ÉVITER LA MULTIPLICATION DES RÉUNIONS

L'année 2022 a été marquée par l'arrivée d'une nouvelle salariée, ce qui a nécessité une adaptation d'organisation au sein de l'équipe et une meilleure gestion des réunions dont la durée et la fréquence se sont multipliées. L'équipe a mis en place les principes suivants pour gagner en efficacité :

- Tout le monde n'est pas obligé de participer à toutes les réunions même si elles concernent toute l'équipe : chacun peut choisir s'il participe ou non selon son implication dans le sujet
- Ne pas dépasser le temps prévu pour une réunion, quitte à prévoir un point complémentaire
- Chaque réunion est tenue par une personne responsable de la préparation de l'ordre du jour et de la synthétisation des points soulevés dans une note si un suivi est nécessaire
- Essayer de traiter certains points de manière informelle pour éviter de surcharger les agendas



LES ACTIONS POURSUIVIES EN 2022

RÉUNIONS TRIMESTRIELLES DE BIEN-ÊTRE ENTRE LES SALARIÉS

Chaque trimestre, les salariés de Kaplan se réunissent pour exprimer leur ressenti sur les points suivants : autonomie, rémunération et partage de la valeur, équilibre entre vie professionnelle et personnelle, évolution professionnelle, égalité entre les salariés. Les points principaux soulevés ont concerné la gestion du temps et des réunions qui empiétaient trop sur le travail personnel de chacun et ajoutaient une charge mentale trop importante.

SUIVI DES RÔLES DE CHACUN ET DE LEUR ÉVOLUTION

Le séminaire de mi-année a été l'occasion de mener une réflexion autour des rôles de chacun dans les différentes activités, missions et sujets qui touchent à l'entreprise (opérationnel, amélioration des outils et process, organisation, suivi des réunions d'équipe, nouveaux projets, stratégie et développement commercial, gestion administrative et financière...). Chacun s'est prononcé sur le rôle qu'il ou elle souhaitait avoir : lead, référent, support ou conseil, dans l'ordre décroissant d'implication. La clarification de la répartition des rôles a permis de mieux d'organiser et d'aider à la meilleure gestion des projets et réunions associées.



LES ACTIONS REPORTÉES OU REDÉFINIES EN 2022

PLAN D'ACTION EN CAS DE DÉPART D'UN EMPLOYÉ

La réflexion autour des enjeux du départ d'un salarié n'a pas été menée car l'équipe a préféré s'organiser de manière à ce qu'un départ ne soit pas trop bouleversant pour l'organisation de la société. L'équipe a cependant tenté de favoriser la transmission des informations en les réunissant dans des notes thématiques et d'améliorer la recherche des informations en optimisant le rangement des dossiers, dans le but de faciliter une potentielle passation.

2.



En innovant sur les pratiques managériales mises en place au sein de la société



LES NOUVELLES ACTIONS MISES EN PLACE EN 2022

PARTICIPATION D'UNE SALARIÉE À UN PODCAST

Kaplan a été contactée par Proactive Academy, organisme de formation, pour intervenir dans le cadre de leur podcast Le MeetingClub sur le sujet de l'entreprise libérée. Cathy Gantsou, salariée de Kaplan a participé à l'émission pour témoigner de son expérience de l'entreprise libérée chez Kaplan, qui a mis en place cette forme d'organisation depuis plusieurs années.

Pour écouter le podcast :
<https://www.proactiveacademy.fr/blog/formation/lentreprise-liberee-les-nouvelles-organisations-dentreprise-meetingclub%ef%bf%bc/>

FORMATIONS "SOFT SKILLS"

Deux salariés ont suivi des formations "Soft Skills" afin de développer des compétences personnelles et professionnelles, sans rapport direct avec l'activité de Kaplan. Ces formations portaient d'une part sur l'écoute active et d'autre part sur l'organisation et la gestion du temps. Tous les salariés peuvent suivre s'ils le désirent des formations de ce type proposées par l'OPCO de Kaplan.

ORGANISATION DE DEUX SÉMINAIRES

En 2022, l'équipe a décidé d'organiser deux séminaires pour prendre du recul à la fois sur l'activité de l'entreprise, sa mission et son avenir. L'objectif est de sortir du cadre du bureau et de réfléchir ensemble aux envies de chacun afin de pouvoir les intégrer au projet de la société.

FIXATION DES MODALITÉS D'UN ACTIONNARIAT SALARIÉ

Afin de mieux représenter au niveau actionnarial l'implication grandissante des salariés dans l'ensemble des sujets de l'entreprise, le président a décidé d'ouvrir le capital de la société aux salariés embauchés depuis plus de 18 mois. Pour permettre aux salariés qui le souhaitent de souscrire des actions de Kaplan, une réflexion a été entamée en 2022 sur les modalités financière de cet actionnariat salarié dans le but de finaliser l'association en 2023.

DÉSIGNATION D'UN SALARIÉ COMPÉTENT SANTÉ AU TRAVAIL

Un salarié a été désigné pour prendre en charge les questions liées à la santé sur le lieu de travail. Dans cette optique, le salarié désigné compétent a suivi une première formation d'initiation à ces questions afin de remplir au mieux son rôle.



LES ACTIONS POURSUIVIES EN 2022

VEILLE SUR LES NOUVELLES PRATIQUES DE MANAGEMENT

2022 a été l'occasion d'étudier et de mettre en pratique la posture du **manager-coach** chez Kaplan. Très en phase avec le fonctionnement en entreprise libérée, ce mode de management s'appuie sur les principes du coaching. Le manager-coach pratique une écoute active pour permettre à son subordonné d'atteindre ses objectifs de sa propre façon. Les entretiens sont non-directifs et la plupart des apports viennent du coaché. Inspirée par la psychologie humaniste, cette approche part du principe que chaque individu est le meilleur pour faire ses propres constats et élaborer son approche. Elle rejoint d'autre part le constat que l'appropriation (d'une difficulté, d'un processus) par une personne est fondamentale pour la mettre en action.

Pour plus d'informations, voir l'article suivant: https://hbr.org/2019/11/the-leader-as-coach?tpcc=orgsocial_edit&utm

L'équipe s'est aussi intéressée aux effets du renforcement du télétravail dans les organisations, grâce à un article des échos sur le **travail asynchrone** et une étude de l'institut Montaigne sur le rapport au travail en France.

Confronter ces lectures à l'expérience chez Kaplan a permis de constater la liberté et la concentration que peuvent par exemple apporter ces possibilités tout en restant vigilant sur le risque de sur-travail et de stress qu'ils peuvent générer.

Echos: <https://start.lesechos.fr/travailler-mieux/flexibilite-au-travail/travail-asynchrone-dans-ces-entreprises-les-salaries-travaillent-quand-ils-veulent-1393265?>

Montaigne: <https://www.institutmontaigne.org/publications/les-francais-au-travail-depasser-les-idees-recues>



LES ACTIONS À METTRE EN PLACE EN 2023

- Formaliser l'**actionnariat salarié** avec les avocats
- Réfléchir aux modalités d'une **association** plus poussée des salariés à l'entreprise
- Poursuivre l'effort de **formation** des salariés : formation du salarié compétent santé au travail et encourager les formations soft skills
- **Communiquer** sur ses pratiques et ses engagements : mettre en valeur l'engagement de Kaplan sur les sujets de bien-être au travail sur le site internet et dans la communication trimestrielle

SYNTHÈSE ET ÉVALUATION DU COMITÉ

Le comité a salué les initiatives de Kaplan en matière de bien-être des salariés. En particulier, les indicateurs se révèlent très parlants et positifs, notamment en termes de **partage de la valeur** entre les salariés et le dirigeant. Le **questionnaire de satisfaction des salariés** permet d'avoir une bonne mesure de l'impact de Kaplan sur le bien-être de ses salariés et mérite d'être exploité afin d'améliorer la satisfaction des salariés sur les points les moins bien notés, en particulier l'intérêt des tâches. L'encouragement des **formations soft skills** a également été souligné comme une action très positive pour les salariés et révèle un goût pour la transmission chez Kaplan de sujets transverses tels que l'écoute et la pédagogie.

**LA NOTE DU
COMITÉ**

9,75/10

Objectif 3



**DÉFENDRE LA PRISE EN
COMPTE DES CRITÈRES
SOCIAUX ET
ENVIRONNEMENTAUX DANS
LES DÉCISIONS
STRATÉGIQUES DE LA
SOCIÉTÉ ET DES ENTREPRISES
DU SECTEUR**



En sensibilisant ses clients à la mise en place de bonnes pratiques RSE



En suivant régulièrement les pratiques au sein de l'entreprise afin de réduire au maximum son empreinte environnementale

OBJECTIF 3 Tableau des indicateurs

INDICATEUR		2021	2022
Nombre d'actions de sensibilisation (communication LinkedIn, webinaires, interventions...)		1 post LinkedIn	1 post LinkedIn
Bilan des émissions de CO2	2018		
	3,96t Co2 (Fondation Good Planet)	4,4t Co2 (ADEME) 3,89t Co2 (Fondation Good Planet) Mais outils peu précis	11t Co2 (Sami- plateforme de calcul de bilan carbone pour entreprise)
Participation à des actions de sensibilisation		0	3

OBJECTIF 3 Les actions

1.



En sensibilisant ses clients à la mise en place de bonnes pratiques RSE



LES NOUVELLES ACTIONS MISES EN PLACE EN 2022

S'INFORMER SUR LES PRATIQUES RSE DU SECTEUR

La première étape franchie par Kaplan en 2022 pour se joindre à l'effort de sensibilisation dans le secteur a été de participer à des ateliers ou événements organisés sur des problématiques sociales ou environnementales :

- Les **Assises de l'écoproduction**, journée organisée par l'association Ecoprod. Kaplan a participé à l'après-midi dédiée à des conférences sur différentes questions telles que les changements de régulation institutionnelle du CNC et de l'ARCOM, l'impact environnemental du stockage numérique, la présentation de la Conférence des entreprises pour le climat, puis d'Imagine 2050 sur les nouveaux récits.
- La **Fresque du Climat**, atelier ludique dédié à la sensibilisation aux enjeux du réchauffement climatique auquel l'ensemble de l'équipe a participé. Cela a permis de corriger ou d'approfondir les connaissances sur ces questions et de réfléchir à ses propres actions individuelles. Ce format d'atelier en fresque a été décliné à des secteurs spécifiques dont celui de l'industrie du film.
- La **formation sur les violences sexuelles et sexistes du CNC**, suivie par le dirigeant. Cette formation permet de définir les violences et le harcèlement sexistes ainsi que les obligations de l'employeur. L'obtention d'une certification est conditionnée par la réussite d'un test de connaissance à l'issue de la formation.

MISE EN PLACE D'UN PLAN DE COMMUNICATION POUR PARTAGER LES INITIATIVES DU SECTEUR

La sensibilisation est l'un des moyens par lequel Kaplan se voit participer à la transition écologique du secteur. Par conséquent, la communication a été structurée afin d'amplifier la diffusion d'informations et d'initiatives à impact grâce à une newsletter, des partages de post sur LinkedIn et des articles de blog pour approfondir des réflexions sur les questions qui se posent sur les enjeux environnementaux.



LES ACTIONS REPORTÉES OU REDÉFINIES EN 2022

S'INSERER DANS L'ECOSYSTEME D'ACTEURS ENGAGES

Avant de pouvoir être reconnu comme un acteur engagé, la première étape franchie en 2022 a été de s'informer et participer aux actions déjà mises en place dans le secteur. La participation aux Assises de l'écoproduction (cf encadré **S'INFORMER ET SE SENSIBILISER SUR LES PRATIQUES DE RSE DANS LE SECTEUR** à la page précédente) a permis d'identifier les contacts comme l'association Ecoprod ainsi qu'avec les organisateurs de la Convention Citoyenne des Entreprises.



LES ACTIONS À METTRE EN PLACE EN 2023

Promouvoir la baisse des émissions carbone dans le secteur

- Rencontrer des acteurs engagés du secteur : prévoir une rencontre avec Ecoprod et Secoya
- Encourager à la création d'une convention des Entreprises pour le Climat dans l'audiovisuel
- Participer à un atelier de la Fresque du Film

2.



En suivant régulièrement les pratiques au sein de l'entreprise afin de réduire au maximum son empreinte environnementale



LES NOUVELLES ACTIONS MISES EN PLACE EN 2022

DEBUTER LE CHIFFRAGE DES EMISSIONS CARBONES

Faire appel à un organisme spécialisé dans le chiffrage des émissions carbone était un enjeu identifié pour l'année 2022. Depuis lors, les émissions carbone étaient mesurées grâce à des outils gratuits accessibles en ligne qui manquaient de précision.

Après une recherche de prestataire et rdv, le choix s'est porté sur SAMI.

Suite à une première réunion de lancement du coaching carbone visant à expliquer la démarche, la première partie du chiffrage faite en 2022 a été la collecte d'informations nécessaires concernant :

- l'entreprise en général (CA, nombre de salariés...), les locaux (superficie, consommation d'énergie, politique de déchet...), les serveurs informatiques
- l'empreinte carbone de chaque salarié grâce à un questionnaire sur les moyens de transports, l'alimentation, les déplacements professionnels
- l'empreinte carbone des dix fournisseurs les plus importants grâce à un questionnaire, qui a par ailleurs été un outil de sensibilisation au calcul des émissions carbone.

A ces informations s'ajoutent le grand livre comptable dont la finalisation se fait en début d'année 2023.



LES ACTIONS REPORTÉES OU REDÉFINIES EN 2022

CHIFFRER LES EMISSIONS DES SERVEURS INFORMATIQUES

L'objectif était de déterminer l'empreinte carbone des serveurs utilisés pour le stockage de données mais il est compris dans le calcul global du bilan carbone.



LES ACTIONS POURSUIVIES EN 2022

FAIRE APPEL A DES FOURNISSEURS AYANT DE BONNES PRATIQUES

- Achat d'écran : remplacement d'un double écran auprès d'**Ecodair**, société de reconditionnement de matériel informatique qui emploie des personnes porteuses d'un handicap psychique ou éloignées de l'emploi.
- Entretien des locaux : Kaplan s'est dirigé vers **Kiklean** dans l'optique de de changer de prestataire de services ménagers. Kiklean est une Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale qui engage des personnes en insertion et utilisent des produits écologiques pour l'entretien des locaux.
- Banque : la réflexion sur le changement de banque a été lancée fin 2022 afin de placer les comptes dans un banque à haute valeur environnementale.

A cela s'ajoute que plusieurs de nos fournisseurs ont joué le jeu du questionnaire du bilan carbone SAMI envoyé dans le cadre de notre calcul de bilan carbone. Six de nos dix principaux fournisseurs y ont répondu et deux d'entre eux nous ont informé qu'ils lançaient le calcul d'un bilan carbone (cabinet d'expert comptable **CPA**) ou travaillaient à la réduction de leurs émissions (cabinet d'avocat **Intervista**).

REFLECHIR A SES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES ET EN METTRE EN PLACE DE NOUVELLES

Kaplan continue de suivre les actions fixées dans le document de gestion des pratique environnementales concernant différents thèmes tels que la gestion des déchets, la mobilité, achat de matériel reconditionnée Ce suivi a été mis à jour en 2022 avec de nouvelles actions concernant l'affichage du respect des consignes de tri, un devis pour l'installation de joints d'étanchéités pour les fenêtres et les portes ainsi que l'information sur les labels verts du secteurs.



LES ACTIONS À METTRE EN PLACE EN 2023

Réduire nos émissions carbonees internes

- Calculer un premier bilan carbone avec SAMI et mise en place des recommandations
- Améliorer l'isolation des locaux
- Afficher les consignes de tri
- Information sur les labels verts du secteur

SYNTHÈSE ET ÉVALUATION DU COMITÉ


Le comité a salué l'évolution notable dans les actions mises en place. Ce saut qualitatif vient surtout de la précision du coaching carbone avec SAMI qui permet d'avoir des outils et des indicateurs mesurables. Le calcul carbone permettra d'identifier les principaux postes émetteurs de carbone. Le principe d'un plan d'action est également un véritable outil pour identifier des leviers d'actions face aux émissions. De plus la notion de plan d'action donne une notion de trajectoire à suivre dans le temps.

Le comité sent un réel engagement de la part de l'équipe : "exemplaire", "inspirant", "remarquable"

LA NOTE DU COMITÉ

9/10

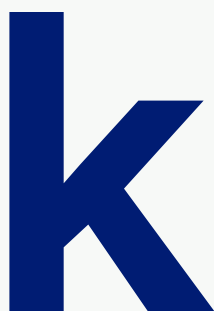
PROCHAINES ÉTAPES



En 2022, plusieurs pistes ont été entamées pour amener Kaplan à entreprendre des actions davantage tournée vers l'extérieur afin de répondre de manière complète à ses objectifs de mission. L'année 2023 marquera la poursuite de ces efforts et la **consolidation des bonnes pratiques** mises en place au sein de la société. Un des principaux challenges à relever et qui sera un chantier de 2023 réside dans la mise en place du **plan de communication** de Kaplan, symbole d'une implication toujours plus soutenue de Kaplan dans son écosystème.

Ce rapport de mission sur l'activité 2022 fera l'objet en 2023 d'un contrôle par l'Organisme Tiers Indépendant que nous avons désigné pour évaluer la réponse de Kaplan à sa mission à travers ses actions et indicateurs de suivi. La forme du rapport annuel sera donc sans doute amenée à évoluer en fonction des retours que nous recevrons.

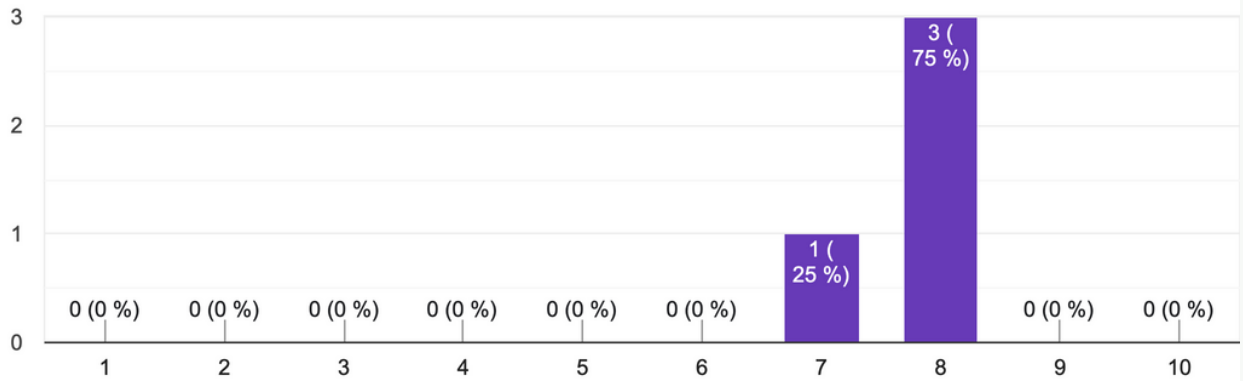
**Plus d'informations sur
www.kaplan.media**



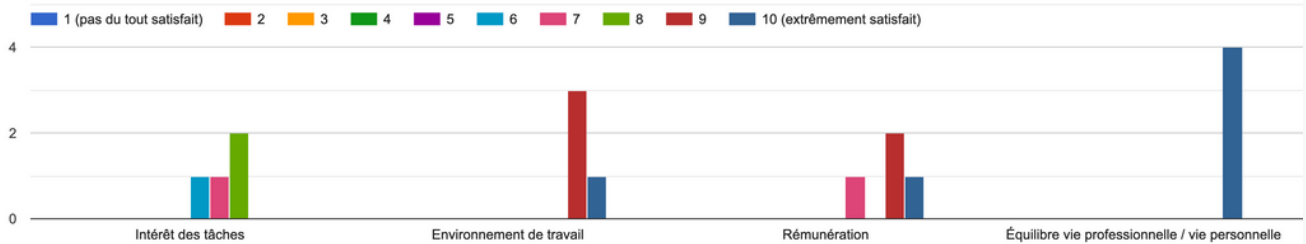
Annexe 1 : Questionnaire de satisfaction des salariés

De manière générale et sur une échelle de 1 à 10, à quel point suis-je satisfait de mon travail ?

4 réponses

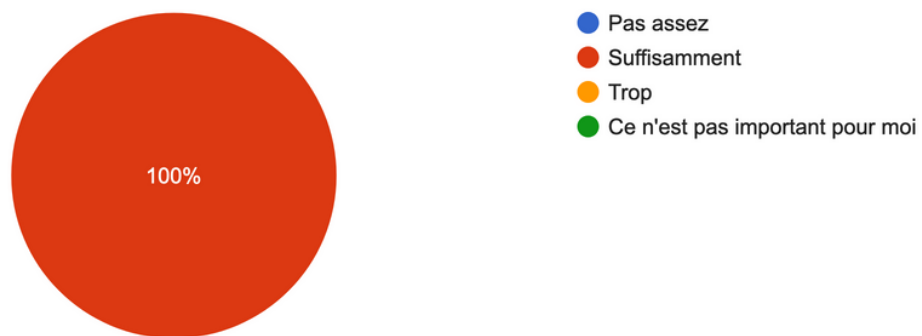


Sur une échelle de 1 à 10, à quel point suis-je satisfait de mon travail en termes de :



Est-ce que je me sens suffisamment accompagné au travail ?

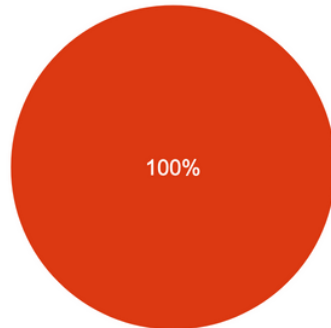
4 réponses



Annexe 1 : Questionnaire de satisfaction des salariés

Est-ce que je considère que mon travail est suffisamment reconnu par mes collègues ?

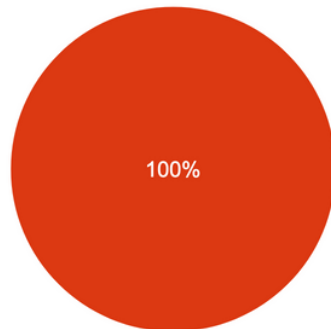
4 réponses



- Pas assez
- Suffisamment
- Trop
- Ce n'est pas important pour moi

Est-ce que je considère que mon point de vue est suffisamment respecté et pris en compte par mes collègues ?

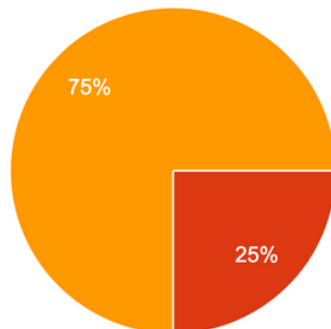
4 réponses



- Pas assez
- Suffisamment
- Trop
- Ce n'est pas important pour moi

Est-ce que je me sens en confiance pour dire ce que je pense et ce que je ressens à mes collègues et à mon manager ?

4 réponses

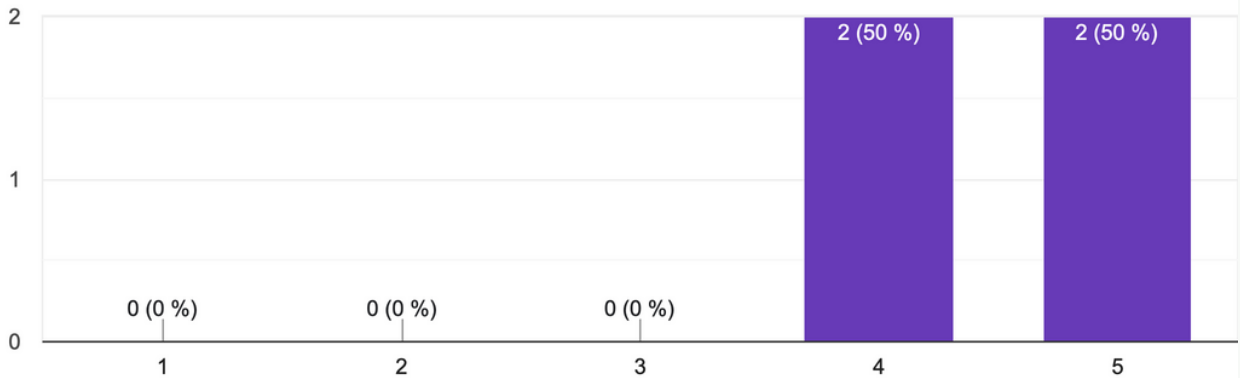


- Oui, mais seulement à mes collègues
- Oui, mais seulement à mon manager
- Oui, aux deux
- Non, à aucun des deux

Annexe 1 : Questionnaire de satisfaction des salariés

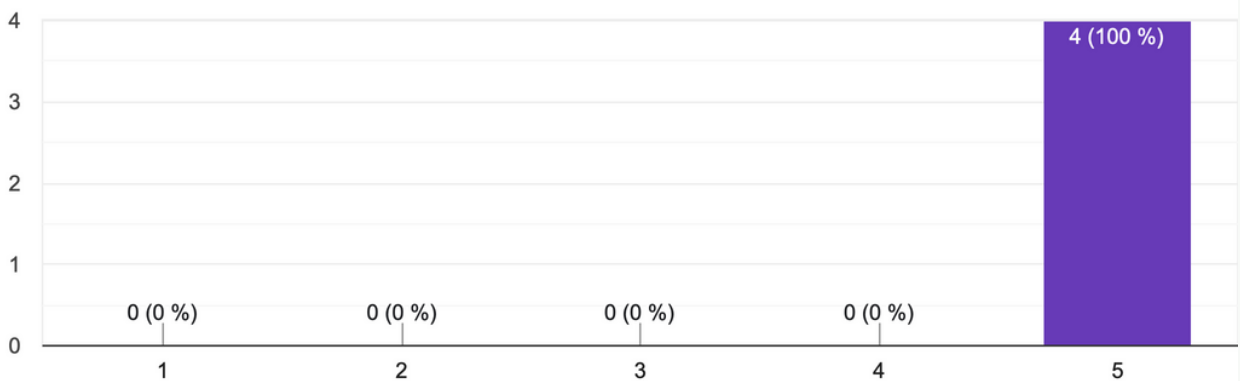
Sur une échelle de 1 à 5, à quel point mon lieu de travail me convient ?

4 réponses



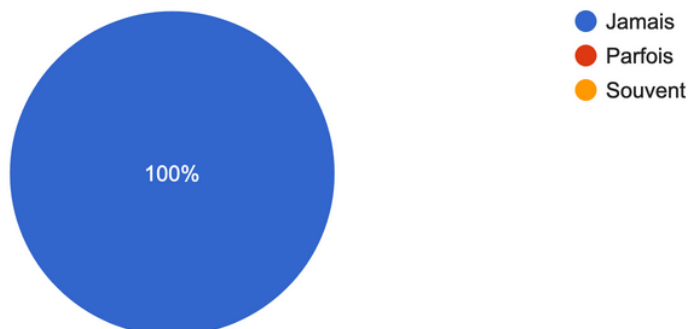
Sur une échelle de 1 à 5, à quel point je me sens à l'aise au sein de l'équipe ?

4 réponses



Est-ce que je ressens une pression négative au travail ?

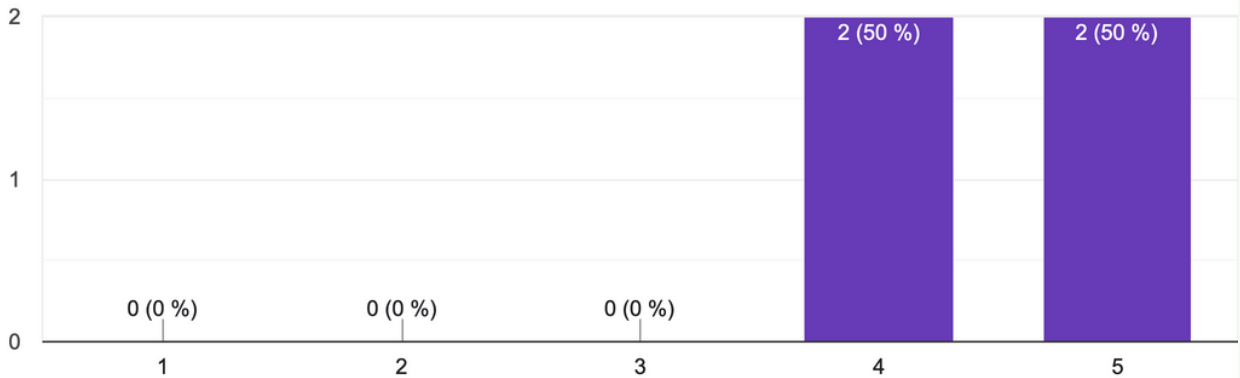
4 réponses



Annexe 1 : Questionnaire de satisfaction des salariés

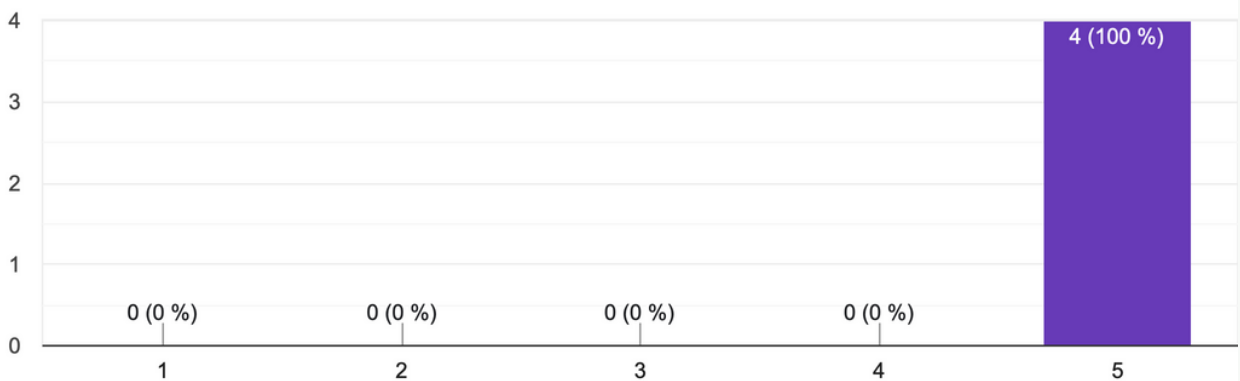
Sur une échelle de 1 à 5, à quel point mon lieu de travail me convient ?

4 réponses



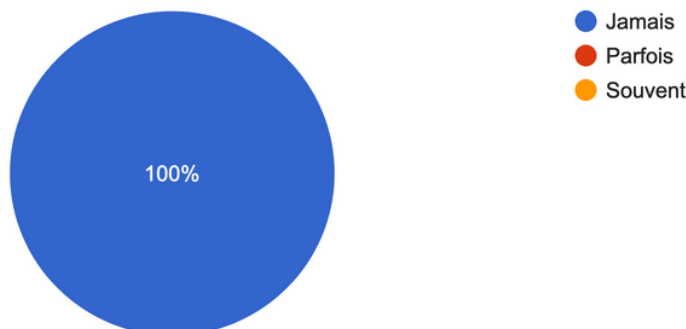
Sur une échelle de 1 à 5, à quel point je me sens à l'aise au sein de l'équipe ?

4 réponses



Est-ce que je ressens une pression négative au travail ?

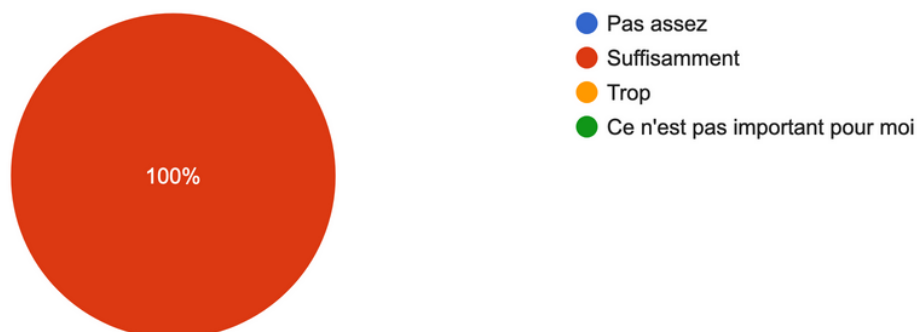
4 réponses



Annexe 1 : Questionnaire de satisfaction des salariés

Est-ce que je considère avoir suffisamment de liberté quant à la manière dont j'accomplis mon travail ?

4 réponses



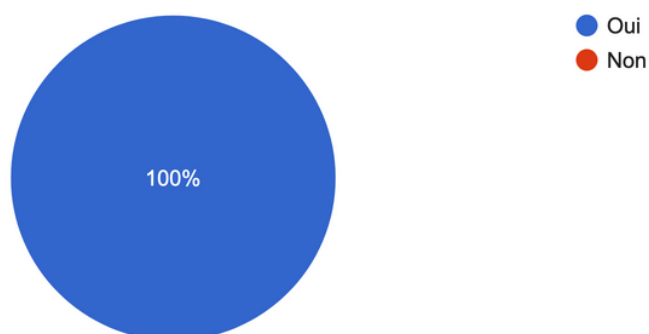
Est-ce que je considère que ma charge de travail est globalement :

4 réponses



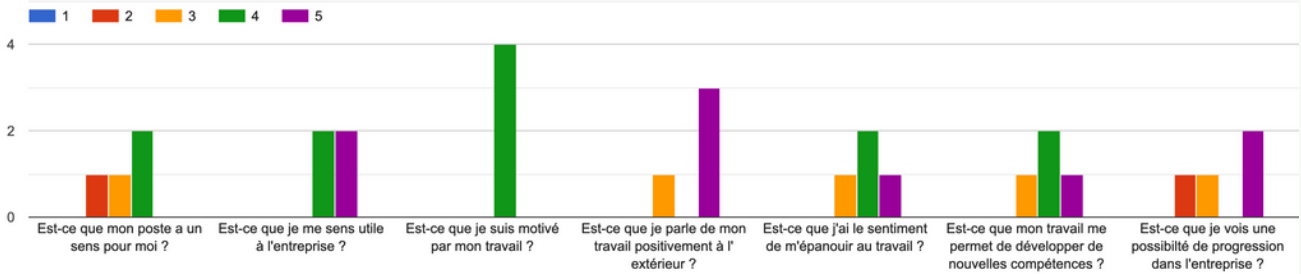
Selon moi, est-ce que la charge de travail est répartie équitablement au sein de l'équipe ?

4 réponses



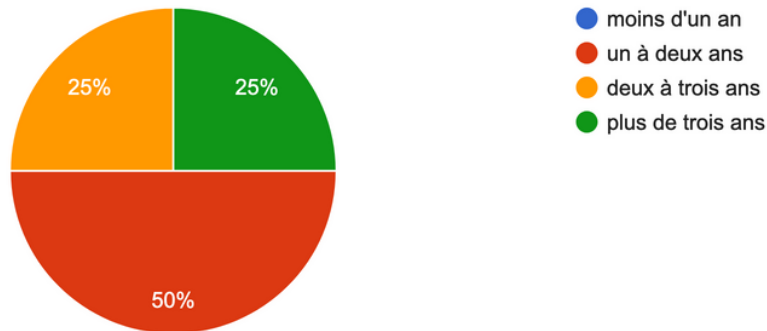
Annexe 1 : Questionnaire de satisfaction des salariés

Sur une échelle de 1 à 5, répondre aux questions suivantes (1 = pas du tout / 5 = complètement)



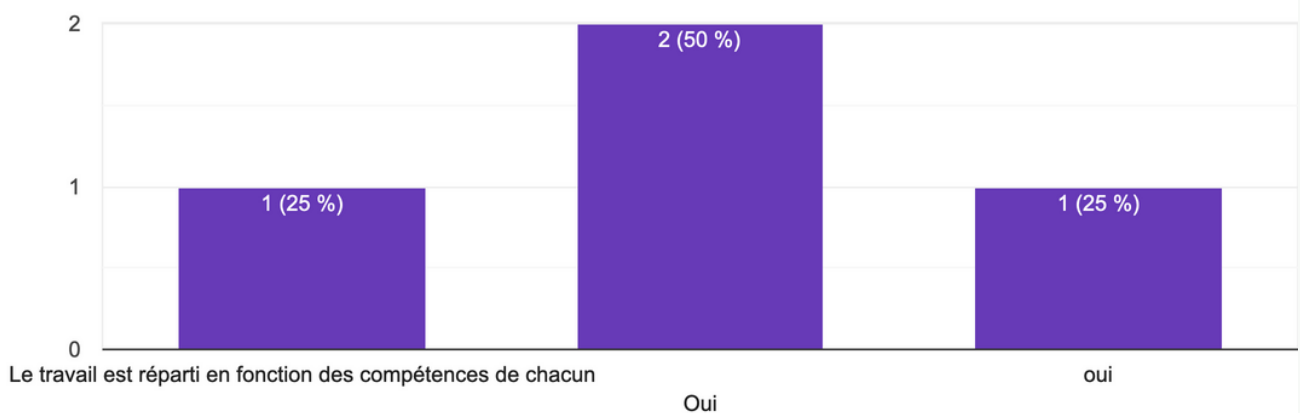
A quel horizon je me projette dans l'entreprise ?

4 réponses



Est-ce que je considère que la répartition de la valeur entre les collaborateurs est juste ? Si non, pourquoi ?

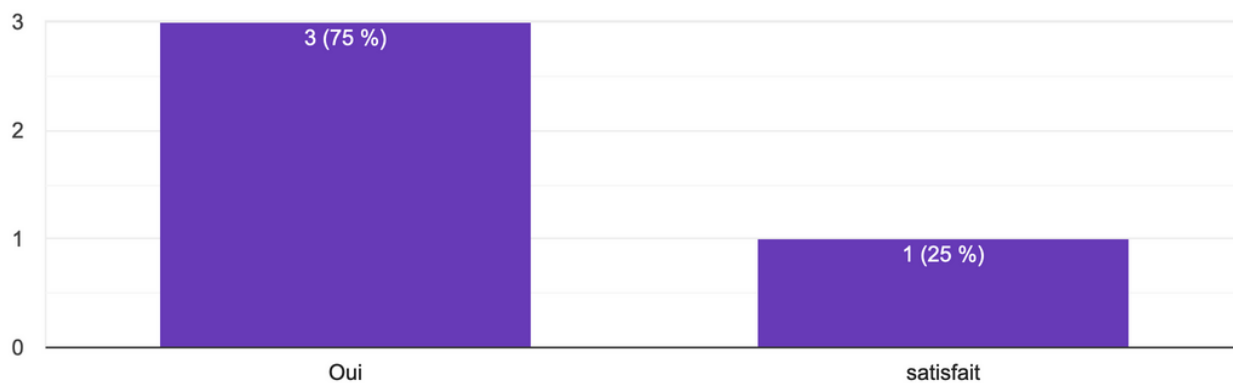
4 réponses



Annexe 1 : Questionnaire de satisfaction des salariés

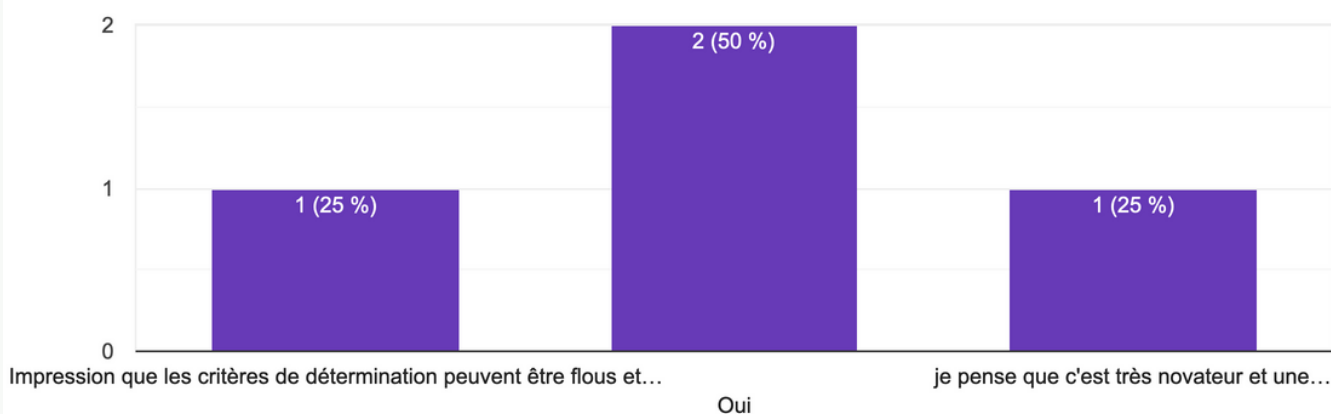
Suis-je satisfait de ma rémunération ? Si non, pourquoi ?

4 réponses



Suis-je satisfait de la politique d'augmentations mise en place ? Si non, pourquoi ?

4 réponses



Annexe 2 : Gestion des pratiques environnemenales - 2022

THEME	SUJET	ACTIONS	FAIT	NON FAIT: DELAI
VIE QUOTIDIENNE	DECHETS	RESPECT DES CONSIGNES DE TRI	DEPUIS 2018	AFFICHAGE: 2022
		UTILISATION DE GOURDES - PAS DE BOUTEILLE D'EAU JETABLE	DEPUIS 2018	
		PAS DE CAPSULES DE CAFE	DEPUIS 2018	
		LIMITATION DES IMPRESSIONS / IMPRESSIONS PAR DEFAUT EN NOIR EN BLANC ET RECTO VERSO	DEPUIS 2018	
		FAIRE UN BILAN CARBONE	POUR 2018	2022 POUR L'ANNEE 2021
	PRODUITS D'ENTRETIEN	UTILISATION DE PRODUITS ECOLOGIQUES PAR LE PRESTATAIRE	DEPUIS 2018	
	COURSES	UTILISATION DE CABAS ET SACS EN TISSU	DEPUIS 2018	
		ACHAT DE PRODUITS BIO ET DURABLES	DEPUIS 2018	
		ACHAT DU CAFE EN VRAC	DEPUIS 2018	
	DEJEUNERS	UTILISATION DE RECIPIENT EN VERRE POUR ACHETER A EMPORTER	DEPUIS 2018	
REFUS DE SACS ET COUVERTS		DEPUIS 2018		
AMENAGEMENT ET ENERGIE	MEUBLE ET MATERIEL	ACHAT DE MEUBLES DE SECONDE MAIN (LE BON COIN) OU NEUFS A FAIBLE EMPREINTE ECOLOGIQUE (CAMIF)	2021	
		MATERIEL NUMERIQUE ET ELECTROMENAGER RECONDITIONNE (BACKMARKET)	DEPUIS 2018	
	CONSOMMATION D'ENERGIE	FOURNISSEUR D'ENERGIE RENOUVELABLE POUR L'ELECTRICITE (ENERCOOP)	2021	
		CONTRAT GAZ NATUREL OPTION ENERGIE VERTE POUR LE CHAUFFAGE AU GAZ	2021	
		PRISE A HORLOGE POUR L'IMPRIMANTE ET LA BOX	2021	
		INSTALLATION DE JOINTS D'ETANCHEITES FENETRES ET PORTES	PORTES: 2022	DEVIS FENÊTRES: 2022
		FAIRE UN DEVIS POUR REMPLACEMENT DE LA CHAUDIERE		2022
	SYSTEME AUTOMATIQUE D'EXTINCTION DU CHAUFFAGE	2021		
	IMPACT DU STOCKAGE DE DONNEES	CHIFFRER LES EMISSIONS CARBONE DE NOS DATACENTERS (GIGA & DROPBOX)		2022
	ACTIVITE		PARTAGE DE DOCUMENTS EN LIGNE AVEC LES CLIENTS (DROPBOX) POUR EVITER L'ENVOI DE PIECES JOINTES	DEPUIS 2018
SIGNATURES EMAIL SANS IMAGE			DEPUIS 2018	
SUPPRESSION DES PIECES JOINTES DANS LES MAILS DE DECOMPTES				DELAI A DEFINIR
NETTOYER UNE FOIS PAR AN LES BOITES MAIL ET ESPACES DE STOCKAGE PARTAGES				2022
UTILISER FILEVERT.FR POUR ENVOYER DES FICHIERS VOLUMINEUX				2022
UTILISATION PAR DEFAUT D'UN MOTEUR DE RECHERCHE A IMPACT POSITIF (ECOSIA, LILA, QWANT)				2022
AMELIORER LE SCORE ECOGRADER DE NOTRE SITE INTERNET (58/100)				2023
INFORMATION SUR LES LABELS VERTS DU SECTEUR		2022		
SALARIES	MOBILITE	FORFAIT MOBILITES DURABLES POUR LES EMPLOYES	DEPUIS 2018	
		TRANSPORTS QUOTIDIENS DECARBONES	DEPUIS 2020	
		DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS 100% EN TRAIN ET METRO	DEPUIS 2019	