



Rapport RSE

- 2024

CHATEAUFORM
NUMÉRO 1 DES SÉMINAIRES EN EUROPE



5 Introduction

Faits marquants 2024

Edito

Note méthodologique

A propos de Chateauform

Chiffres clés 2024

Modèle d'affaires

Nos enjeux ESG et gouvernance RSE

Ecoute des parties prenantes et analyse de double matérialité

Performance RSE

Grille d'auto-évaluation Mission

33 Axes stratégiques ESG

Environnement

- › Feuille de route environnement
- › Climat
- › Gestion des ressources
- › Economie circulaire
- › Biodiversité

Social

- › Dialogue social
- › Lutte contre les violences et le harcèlement
- › Santé et sécurité des Talents
- › Santé et sécurité de nos participants
- › Faire grandir nos Talents grâce à une organisation apprenante
- › Equilibre vie pro / vie perso
- › Diversité & Inclusion

Ethique des affaires

- › Protection des données personnelles
- › Plan de Lutte Anti-Corruption
- › Achats Responsables

79 Projets, partenariats et initiatives à impact

Labellisation LEAD et LEAD Venues

Nomad : Table de passion sans concession

Partenariats locaux et associatifs

Autres labels et initiatives

Régen'Ronqueux – Laboratoire de la mission et du modèle régénératif

92 Prochaines étapes 2025

96 Synthèse



1

Introduction

Faits marquants 2024

Côté clients, en 2024, les équipes de nos Maisons ont eu le plaisir d'accueillir **558 124 participants de 49 nationalités différentes au cours de 15 319 séminaires et événements**. Et ce sont en tout 4773 entreprises qui nous ont fait confiance !

Avec un **taux de satisfaction client de 96,9 %**, un **chiffre d'affaires de 246 millions € hors IME et CERAN**, 2024 atteste de la bonne santé de l'Entreprise.

Un grand merci à toutes les équipes de Chateauform qui oeuvrent au quotidien, avec passion et engagement, pour insuffler leur chaleur ajoutée à chaque rencontre.

Car, oui, nos Talents sont notre plus grande richesse !

En 2024 ce sont **610 Talents supplémentaires qui ont été recrutés**. Et tous les Talents confondus, notre **indice de Bonheur au travail est cette année à 90,5% !**

Comment parler Talents sans évoquer le **Family Tour**, événement interne majeur ! En mars 2024, notre Directeur Général, Gérald COUTAUDIER accompagné de 3 hôtes, Laure et Clément CARRIERE et Etienne TRICONNET, part sillonner l'Europe à vélo pour rallier nos 75 Maisons et rencontrer les 2 200 Talents de l'Entreprise. Un voyage de 43 jours créateur de lien, de souvenirs et de belles rencontres.

Société à mission depuis fin 2022, notre mission est notre boussole. En 2023, nous avons publié notre premier Rapport du Comité de Mission et avons été audités, pour la première fois par le Cabinet de Saint Front (OTI). Cet audit s'est conclu par un avis favorable.

Côté ouvertures, en 2023, **nous avons ouvert 1 Maison City** (Chateauform City Les Puces à Saint Ouen), **5 adresses Chateauform Inside**, **chez nos clients** : Dior (deux adresses), la tour Altiplano à La Défense, Capital 8 situé dans le 8ème et l'Université Deloitte EMEA à Marne La Vallée. Chateauform Inside est désormais un véritable relai de croissance pour le groupe Chateauform.

Ces ouvertures sont le résultat d'un gros travail de développement qui s'est poursuivi en 2024 et qui permettra encore en 2025 de belles ouvertures....

2024 a également été l'année de l'innovation avec **le projet Regen'Ronqueux** ! Après avoir été sensibilisés et formés aux principes de **l'entreprise à visée régénérative**, un groupe de Talents Chateauform s'est lancé le challenge de transformer Chateauform Ronqueux dans les Yvelines en laboratoire de la mission et du modèle régénératif.

Depuis novembre 2024, la maisons a revu son positionnement grâce à des engagements forts. (Voir focus page 78).



Édito

regards croisés

Antoine Tamboloni (DAF) et Louis Metais (Responsable RSE), témoignage d'une collaboration en lien avec les enjeux ESG.

Antoine, quelle est ta mission chez Chateauform et qu'est-ce qui fait qu'aujourd'hui tu accompagnes les sujets RSE ?

Ma mission chez Chateauform est d'assurer une gestion financière stratégique et agile, alignée avec la croissance et la vision du Groupe. Plus qu'un rôle de financier, j'accompagne la transformation de notre direction financière pour qu'elle soit un véritable levier de performance et d'innovation. L'engagement RSE s'est naturellement imposé dans mes missions, car la finance ne peut plus être dissociée de l'impact sociétal et environnemental.

Louis, tu es Responsable RSE, en quoi a consisté ta collaboration avec la Direction Financière, en 2024 ?

Dans cette collaboration, mon rôle a été de mettre en lumière les enjeux environnementaux prioritaires pour Chateauform dans le cadre de l'analyse de double matérialité pilotée par la Direction Financière. Par la suite, cette collaboration s'est appuyée sur des échanges réguliers autour de l'analyse, de la réflexion stratégique et du déploiement de plans d'action concrets.

L'objectif était d'explorer comment intégrer pleinement ces enjeux au cœur de l'Entreprise, afin de renforcer la cohérence et l'impact de notre démarche RSE.

Antoine, dans quelle mesure les travaux menés avec l'équipe RSE sur les sujets ESG ont fait changer ta vision de ton métier ou des enjeux de l'entreprise ?

Ces collaborations m'ont fait évoluer d'une approche purement économique vers une vision plus globale et engagée. J'ai pris conscience que la finance peut et doit être un catalyseur de changement, non seulement pour assurer la rentabilité, mais aussi pour renforcer notre impact positif. Intégrer les enjeux ESG nous pousse à repenser nos modèles, à anticiper les risques et à créer plus de valeur pour nos parties prenantes, au-delà des simples résultats financiers.

Louis, comment as-tu perçu cette collaboration ? Qu'a-t-elle apporté à ta mission ?

J'ai vu dans cette collaboration une vraie opportunité de découvrir une nouvelle approche des sujets RSE. Elle m'a permis de mieux comprendre les leviers financiers et d'enrichir la démarche RSE. Cette transversalité a renforcé la portée de nos actions, en démontrant que la durabilité ne peut pas être portée isolément, mais doit s'ancrer dans toutes les fonctions clés de l'entreprise.

Antoine, qu'as-tu apprécié dans cette collaboration et quels enseignements en tires-tu ?

J'ai apprécié la complémentarité des expertises et la richesse des échanges avec l'équipe RSE. Cela a renforcé la transversalité de nos actions et nous a permis de sortir des silos traditionnels. J'en retire une conviction forte : la transformation durable ne peut être portée par un seul département, elle doit être collective et incarnée à tous les niveaux de l'organisation.

la transformation
durable doit être
collective et incarnée
à tous les niveaux de
l'organisation.

Louis, comment comptes-tu poursuivre la collaboration avec la DAF en 2025 ?

En 2025, grâce à nos échanges réguliers, l'objectif sera de continuer à nous enrichir mutuellement en partageant les clés nécessaires à des décisions à impact positif. Ensemble, nous pourrons faire émerger une vision durable de la performance, ancrée dans la réalité du terrain et tournée vers l'avenir.

Un mot pour conclure, Antoine ?

Chez Chateauform, nous cultivons une vision humaine et engagée de l'entreprise. La finance y joue pleinement son rôle : non pas comme une contrainte, plutôt comme un moteur d'innovation et de sens pour construire un avenir durable, en phase avec notre mission et nos valeurs.

Note méthodologique

Références réglementaires

Aucune société du groupe Chateauform n'est actuellement soumise au Décret 2017-1265 concernant la déclaration de performance extra-financière en tant que SAS non-cotée.

Cependant, dans le cadre de la démarche RSE du Groupe et de sa certification ISO 20121, Chateauform a souhaité, depuis cinq ans, renforcer la visibilité de sa performance sociale, sociétale et environnementale.

Pour la quatrième année consécutive, Chateauform publie un rapport RSE afin d'y présenter ses engagements RSE et les résultats de l'année 2024. À la fin du rapport, une synthèse des indicateurs est exposée ainsi que la correspondance avec les 17 Objectifs du Développement Durable des Nations-Unies.

Périmètre du reporting

Ce rapport porte sur l'ensemble des activités du groupe Chateauform en France et à l'international, à l'exception d'IME et du CERAN. Pour le recueil des données, Chateauform emploie un outil interne de diagnostic RSE, des outils de pilotage et de gestion internes, ainsi que des témoignages des équipes Chateauform. Dans le cadre de son système de management de la RSE, Chateauform a établi une « grille d'auto-évaluation Mission » regroupant des actions à mettre en place par les Maisons pour l'ensemble des enjeux du Développement Durable. Depuis 2021, cette grille est communiquée annuellement à chaque Maison afin de leur permettre de construire et de piloter leur plan d'action RSE. Une fois par an, les Maisons sont invitées à communiquer leurs résultats en ce qui concerne des actions mises en place. Grâce à l'analyse de ces données, les indicateurs figurant dans ce rapport ont pu être établis.



Vers un reporting
conforme aux
exigences de la
CSRD

Anticipation de la CSRD

Avec l'évolution des réglementations extra-financières, Chateauform devra répondre à la nouvelle directive qu'est la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) dans les prochaines années. En anticipation de cette exigence réglementaire, Chateauform a réalisé sa matrice de double matérialité en 2024. Ce rapport est structuré de sorte à mettre en avant les enjeux ESG identifiés comme prioritaires et les plans d'action associés.

À propos de Chateauform

Avec **plus de 80 sites répartis dans 7 pays d'Europe**, Chateauform est toujours, en 2024, Leader européen de l'accueil de séminaires, formations et événements d'entreprise. Depuis 1996, le Groupe Chateauform crée et fait vivre des lieux entièrement dédiés aux séminaires, réunions et événements d'entreprise où travail et détente se mélangent harmonieusement & également où on prend le temps de réfléchir. **La Chaleur Ajoutée insufflée par les équipes de Chateauform à chaque rencontre** enrichit la valeur ajoutée de ces événements.

Les équipes de Chateauform Inside y participent également. En effet, Chateauform Inside, en exportant notre savoir-faire et notre savoir-être directement chez les clients, devient un partenaire privilégié des entreprises et organisations pour le bien-être de leurs collaborateurs.

De plus, par notre activité et le choix de nos sites, des châteaux, de belles demeures et autres monuments historiques, nous participons à la conservation du patrimoine. Le Groupe Chateauform est constitué d'une douzaine de sociétés opérationnelles (hors IME & CERAN), chacune exploitant un ou plusieurs sites. Ces sociétés, basées en France et dans les pays où le Groupe est présent, sont toutes contrôlées par la société tête de groupe, Chateauform Héritage SAS.

Chateauform Héritage SAS est une société par actions simplifiées régie par le droit des sociétés français dont le siège est situé au 49/51 rue Saint-Dominique à Paris (VII^{ème}). Elle est dirigée par un Président et dispose d'un Comité de Surveillance constitué de 7 membres représentant les principaux actionnaires. Ils ont pour mission d'approuver les comptes annuels du Groupe et également d'autoriser préalablement les décisions affectant le Groupe de façon structurante, parmi lesquelles les décisions portant sur les Dirigeants, l'approbation des budgets annuels, des investissements, des restructurations (ouvertures / fermetures de site), la mise en place de financements extérieurs et / ou de garanties, toutes les opérations ayant un impact sur le capital, etc.

Enfin, conformément à la législation applicable aux sociétés commerciales, les actionnaires se réunissent en assemblée générale au moins une fois par an pour approuver les comptes. Ils sont également convoqués pour statuer sur toutes les décisions importantes décrites dans les statuts de Chateauform Héritage SAS.

Chiffres clés 2024



15 319

Nombre de séminaires, formations et événements



558 124

Nombre de participants accueillis



246 M€

Chiffre d'affaires (hors IME & CERAN)



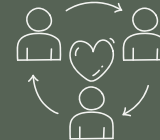
80 maisons

Chateauform met à la disposition de ses clients plus de 80 Maisons (Incluant les sites Inside (présence chez nos clients)



7 pays

Dans 7 pays (France, Allemagne, Italie, Espagne, Suisse, Belgique & Pays-Bas) entre différentes expériences : Les Maisons du séminaire, Les Campus, Les City, Les Learnings lab, Les Maisons Event, Inside & Les Maisons de Katy et Jacques.



2 197 talents

Ce sont près de 2 200 Talents (dont 610 recrutés en 2024) qui ont servi et chouchouté nos clients cette année.

Modèle d'affaires

Notre mission comme boussole.

Raison d'être : *Les Equipes Chateauform insufflent leur Chaleur Ajoutée à chaque rencontre pour inspirer les entreprises et leur permettre révéler leurs Talents.*

3 objectifs de bienformance :

- › Cultiver notre modèle humaniste
- › Inspirer nos clients autant qu'ils nous inspirent
- › Créer des rencontres respectueuses des Hommes, des Territoires et du Vivant.

Enjeu stratégique :

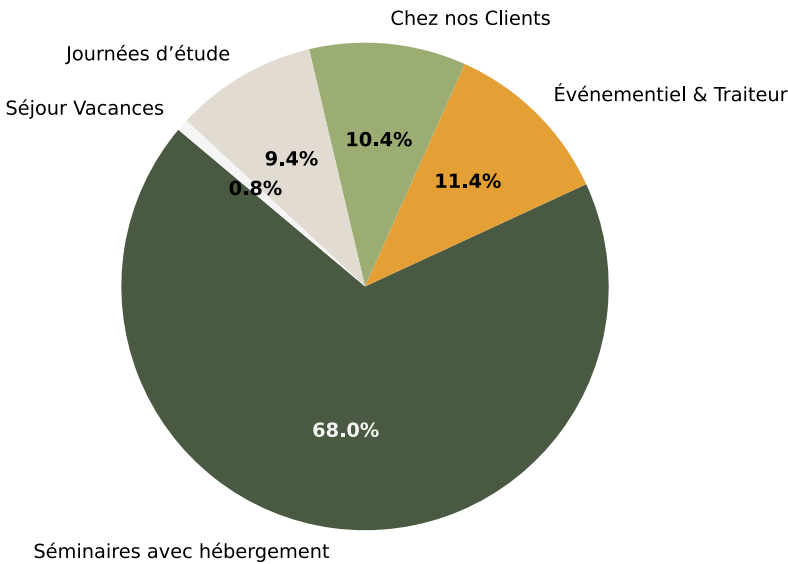
Faire vivre la chaleur ajoutée à un maximum d'entreprises et de participants

- › Plus de Maisons partout en Europe
- › Des Maisons plus grandes pour accueillir de plus grandes équipes
- › Une présence accrue chez nos clients via Chateauform Inside
- › Les bons Talents, au bon endroit, bien formés, vecteurs de Chaleur Ajoutée
- › Un taux d'occupation optimisé
- › Une expérience client renforcée
- › Des outils digitaux facilitateurs tout au long du parcours clients et participants
- › Une culture de la sécurité accrue

Richesses :

- › Nos 2200 Talents, dans 7 pays, engagés autour de notre Mission et de nos valeurs
- › Une marque forte et une expertise reconnue
- › Des clients fidèles depuis bientôt 30 ans
- › Des lieux uniques et des relations de qualité avec nos bailleurs
- › Un management humaniste basé sur la confiance et l'autonomie favorisant la réactivité et l'innovation
- › Des partenaires fidèles
- › Un actionnariat familial majoritaire

Répartition du chiffre d'affaires par activité



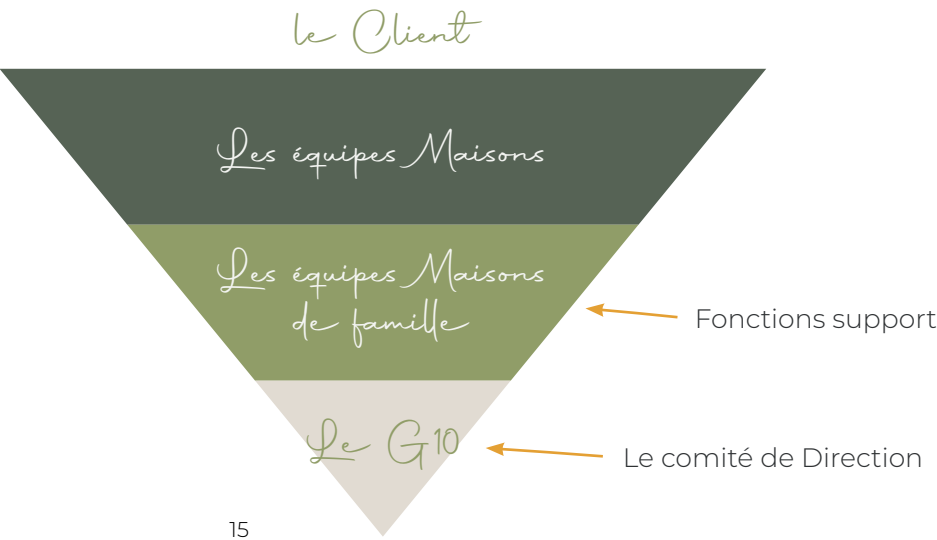
Valeurs partagées :

- › Pour les Talents : une culture humaniste incarnée et vécue dans nos 7 pays, basée sur un management par les valeurs. Une organisation apprenante pour grandir au quotidien. (Indice de bonheur au travail : 90,5%)
- › Pour les fournisseurs et partenaires : des relations éthiques et transparentes dans un esprit gagnant-gagnant. Vers 30% de produits locaux et en circuit court.
- › Pour les territoires : des emplois directs et indirects créés dans les bassins où nous sommes implantés. De nombreux partenariats associatifs et actions de solidarités partout en Europe.
- › Pour nos clients : la satisfaction de nos participants et de nos clients comme priorité absolue, un prix juste, sans surprise.
- › Pour l'environnement : un entretien du patrimoine naturel dont nous avons la responsabilité. Des actions concrètes en faveur de la biodiversité et de la lutte contre le changement climatique.

Une organisation en pyramide inversée basée sur la confiance et l'autonomie

Nos valeurs

- ✧ Amour du client
- ✧ Audace et Initiative
- ✧ Loyauté et Honnêteté
- ✧ Grandir et faire grandir
- ✧ Esprit de famille
- ✧ Performance

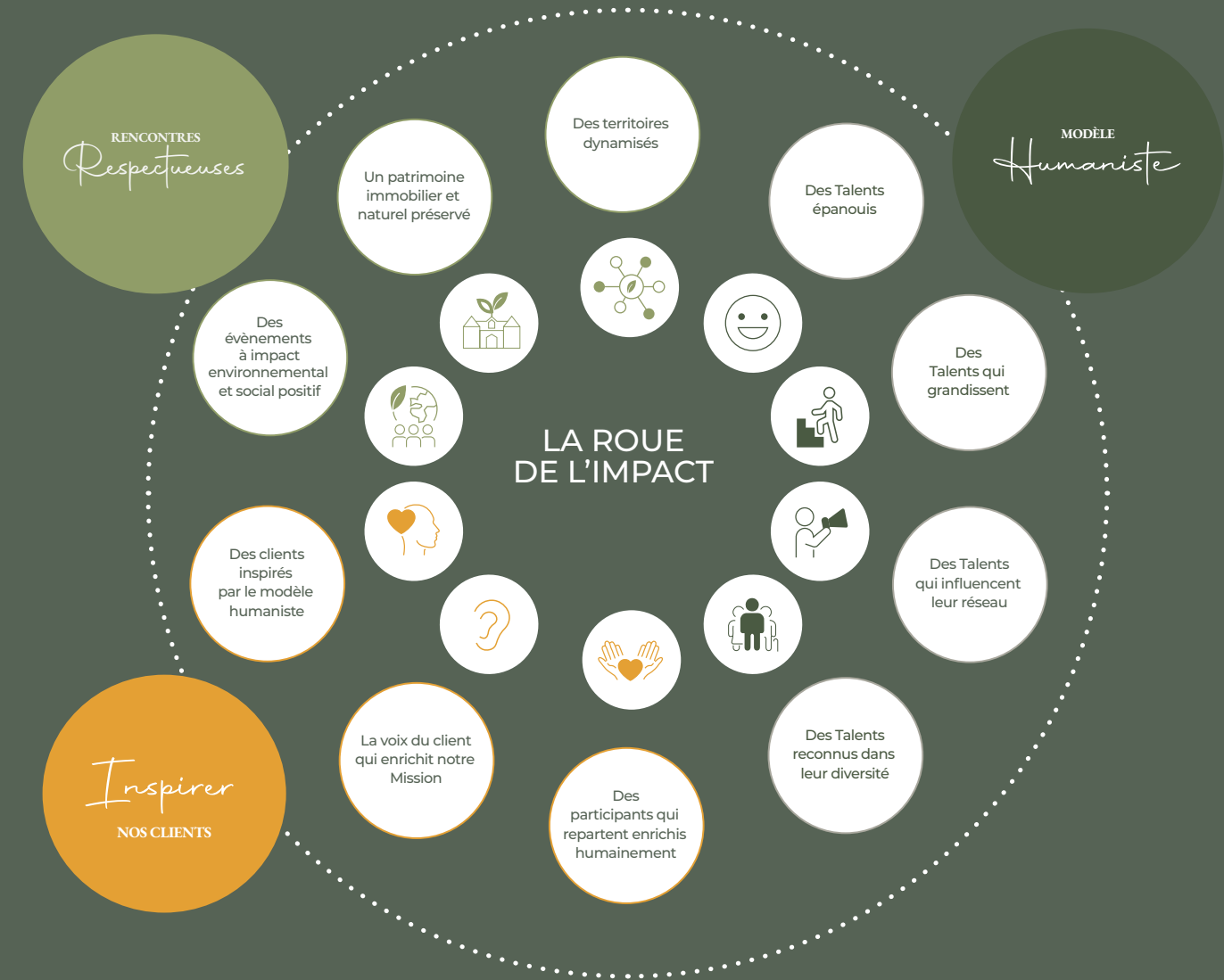


La RSE au cœur de notre mission

En adoptant la qualité de société à mission en 2022, Chateauform a fait le choix d'**officialiser ses engagements ESG en les inscrivant dans ses statuts.**

En effet, 2 des 3 objectifs statutaires de la mission sont directement liés aux enjeux ESG identifiés comme prioritaires pour le Groupe. (Voir Matrice de matérialité page 25)

Grâce sa mission Chateauform ambitionne de maximiser ses impacts positifs. Les impacts recherchés sont formalisés dans la roue de l'impact. Cette roue, communiquée à chaque Talent de l'entreprise doit guider l'ensemble des décisions opérationnelles ou stratégiques.



Enjeux ESG et gouvernance RSE

Rétrospective et introduction

La démarche RSE de Chateauform a été formalisée en 2019. Intitulée Philosophie ReSpEct, elle s'articulait autour de 4 grands axes :

- › Nous prenons soin de nos Talents
- › Nous prenons soin de nos Clients
- › Nous prenons soin de nos Territoires
- › Nous prenons soin du Vivant.

Avec l'adoption de la qualité de **Société à Mission** en 2022 et l'analyse de double matérialité réalisée en 2024, les sujets se télescopent et la Philosophie ReSpEct doit être mise à jour, pour plus de clarté. Cela sera fait en 2025. Les enjeux ESG prioritaires pour Chateauform seront néanmoins présentés ci-après.



Gouvernance de la RSE

Pilotage de la RSE

La stratégie RSE du Groupe est pilotée par le Responsable RSE, Louis METAIS. Rattaché au pôle Engager au sein de l'Equipe Talents & Culture, il est en charge du déploiement opérationnel de la démarche RSE, des divers reportings et du pilotage du Comité Environnement.

Comex Mission

Composé de membres de la Direction du Groupe, le Comex Mission **se réunit 3 fois par an** pour valider les grandes orientations stratégiques de la mission. A ces rendez-vous trimestriels, s'ajoute également **un rendez-vous mensuel d'alignement** entre la Responsable de l'Engagement et la Direction Générale.

Comité de l'Engagement

Composé de Talents représentant les différents métiers et expertises de l'Entreprise, son rôle est de rendre notre mission tangible et opérationnelle. Il se réunit 4 à 5 fois par an. Le Comité de l'Engagement est divisé en 3 sous-groupes, un groupe par objectif de mission.

*Les Talents
portent la mission.*

Le groupe 1, dédié au modèle humaniste, adresse en particulier l'ensemble des sujets liés à l'équilibre vie pro – vie perso, au développement des compétences et à l'inclusion.

Le groupe 2, porte les sujets en lien direct avec l'expérience participant et la relation avec nos clients.

Le groupe 3, quant à lui, est dédié aux rencontres respectueuses des Hommes, des territoires et du vivant, traite notamment des sujets d'événementiel responsable, de décarbonation, d'économie circulaire, de préservation de la biodiversité, d'achats responsables et d'ancrage local.

Le Comité de l'Engagement est animé par les référentes de mission.

Comité Environnement

Piloté par le Responsable RSE, le Comité est composé du Directeur Financier, du Responsable Patrimoine, de la Responsable Relation Bailleurs.

Le Comité se réunit 3 fois par an pour suivre l'avancement de la stratégie environnementale du Groupe.

Observatoire de la Rémunération

Piloté par la Responsable de la Bienformance, l'Observatoire de la Rémunération rassemble des Hôtes et des Talents de la Maison de Famille. Ses missions sont de **veiller à la cohérence de la rémunération globale et de son évolution, proposer des innovations afin de rester connecté aux évolutions du travail et fournir des outils aux Leaders pour s'approprier les Principes de Rémunération**. En dehors des 2 journées de réunion annuelles en présentiel, il se réunit ponctuellement en fonction des sujets.

Comité Singularités

Créé en 2023 pour **traiter des sujets de Diversité et Inclusion**, il est piloté par une Cheffe de projet et composé d'Hôtes et Talents Maison de Famille qui se réunissent ponctuellement en fonction des sujets. Il a travaillé sur la conduite d'un audit avec notre partenaire Mixity, la rédaction de notre philosophie Singularités et la définition d'un plan d'action.

Comité de Mission

« Le comité de mission, distinct des organes existants et devant comporter au moins un salarié, est **chargé exclusivement du suivi de la mission**. Il présente annuellement un rapport joint au rapport de gestion à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société. Ce comité **procède à toute vérification qu'il juge opportune et se fait communiquer tout document nécessaire au suivi de l'exécution de la mission**. » Le Comité de mission de Chateauform se réunit 3 fois par an.

À l'image de la gouvernance du Groupe, le management de la RSE fonctionne en « **Pyramide Inversée** ». En effet, la RSE est l'affaire de tous et se vit, avant tout, dans nos Maisons Chateauform, en étant incarnée par des Leaders formés et des équipes mobilisées.

Des équipes autonomes sur la définition de leur plan d'action RSE

Depuis 2021, pour faciliter l'appropriation de ce sujet par les équipes terrain, **chaque Maison est invitée à réaliser annuellement une auto-évaluation Mission** (dont la RSE fait partie) répertoriant 115 actions à mettre en place pour une Maison et une équipe vraiment responsable.

Ces actions, classées par enjeux et priorisées selon leur caractère - obligatoire, recommandé, optionnel - permettent aux équipes terrain de **construire leur plan d'action de manière autonome** en choisissant les partenaires pour le mettre en œuvre. (voir page 30)

Depuis 2023, on observe une accélération de la démarche RSE grâce à la formation massive des équipes.

La formation à la RSE, clé de voûte de la mobilisation des Talents

Les Talents sont sensibilisés ou formés à la RSE de différentes manières :

- › **A l'onboarding des Talents Maison de Famille (siège) et des Leaders du terrain** : la mission et la démarche RSE sont présentées par la Responsable de l'Engagement et le Responsable RSE (total : 2H30) lors du séminaire d'intégration. Une occasion pour les nouveaux Talents de se familiariser avec les enjeux ESG prioritaires de Chateauform. En 2024, cela concernait 97 Talents.
- › **En formation en présentiel (1J) pour les Ambassadeurs Mission / RSE et les Leaders Maisons**. Cette formation a pour but de détailler de la mission et de la RSE et de donner les outils nécessaires pour la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action mission dans les maisons.
- › **En formation en présentiel (1/2 J) pour les équipes commerciales**. L'enjeu de cette formation est de donner aux Responsables Grands Comptes, Conseillers Séminaires et Magic Planners des éléments de compréhension théoriques et opérationnels sur les au sujet de la RSE et des outils pour accompagner leurs clients dans la réalisation d'événements responsables. Cette formation est également dispensée en anglais et en visio pour les équipes internationales.
- › **En atelier dans les Maisons** : le Responsable RSE, lors de ses visites sur le terrain, est amené à animer des ateliers pour les Talents. Une occasion de rappeler les principes de la RSE et d'entrer concrètement dans le plan d'action opérationnel de la Maison.

Nombre de Talents formés à la RSE

(On ne comptabilise pas ici les sensibilisations lors du séminaire d'onboarding ni les ateliers en Maisons mais uniquement les formations en présentiel d'une demie à une journée)

Année	2021	2022	2023	2024
Nombre de Talents formés	35	139	137	42

Cette baisse du nombre de Talents formés à la RSE en 2024 s'explique par le fait que la majorité des Leaders ont déjà été formés les années précédentes et que la majorité des Maisons ont au moins 1 ambassadeur Mission & RSE formé au sujet.



Ecoute des parties prenantes et analyse de double matérialité

Depuis le début de la construction de sa démarche RSE en 2018, Chateauform a mis en place une écoute régulière de ses parties prenantes.

Une première analyse de matérialité simple avait été réalisée en 2018 dont est issue la première version de la Philosophie ReSpEct. Le contexte et les attentes des parties prenantes ayant potentiellement évolué post-covid, une nouvelle analyse a été réalisée en 2022, menant à la révision de la Philosophie ReSpEct.

En 2024, en prévision des nouvelles exigences réglementaires liées à la CSRD, Chateauform a réalisé sa première matrice de double matérialité.

Accompagnement par le Cabinet Tenzing Conseil : afin de mener à bien l'exercice de l'analyse de double matérialité, Chateauform a souhaité se faire accompagner d'un cabinet proposant un outil adapté pour les ETI et PME.

Périmètre :

La CSRD doit s'appliquer à l'ensemble du périmètre financier de l'Entreprise. Dans le cadre du premier exercice, l'analyse de matérialité a porté sur les activités des entités Chateauform France, Allemagne et Espagne. Ce périmètre couvre 85% du chiffre d'affaires du groupe Chateauform ainsi que 88% des sites. Les autres activités (IME, CERAN) pourront être intégrées dans l'analyse dans les prochaines années.



Méthodologie :

La démarche s’est articulée autour de trois grandes étapes clés :

1. Analyse de la chaîne de valeur

Objectifs :

- › Mieux visualiser l’ensemble des impacts, risques et opportunités liés aux différentes activités de Chateauform.
- › Cartographier les acteurs clés intervenant en amont (fournisseurs, propriétaires, etc.) et en aval (clients, partenaires, etc.) de la chaîne de valeur de l’entreprise.

2. Identification des parties prenantes

4 grands groupes de parties prenantes ont été identifiés :

Les clients, ayant des profils comparables, ont été regroupés en une catégorie unique.

Les parties prenantes externes de la chaîne de valeur identifiées :

- › Fournisseurs, répartis en trois grands groupes : services, alimentation, technique.
- › Propriétaires des sites, en tant qu’acteurs clés de l’écosystème.
- › Pouvoirs publics, en lien avec le rôle local de Chateauform dans l’économie des territoires d’implantation.
- › Investisseurs, concernés par les enjeux ESG et la performance à long terme.

Les équipes internes sont composées des Talents, des leaders de l’Entreprise et des

« experts internes », personnes identifiées comme référentes sur un ou plusieurs

sujets présentés dans les ESRS.

Des experts externes ont également été sollicités pour enrichir les analyses.

3. Identification et évaluation des enjeux

L’objectif de cette étape est de déterminer les sujets les plus importants à prendre en compte pour Chateauform, en tenant compte à la fois de leur impact sur l’environnement, la société et la gouvernance (matérialité d’impact), ainsi que de leur influence potentielle sur la performance économique de l’entreprise (matérialité financière).

Une liste de 51 enjeux a été identifiée et évaluée.

Évaluation de la matérialité d’impact :

Cette analyse vise à identifier les enjeux ayant un impact significatif sur la société ou l’environnement, à travers une approche en 3 étapes :

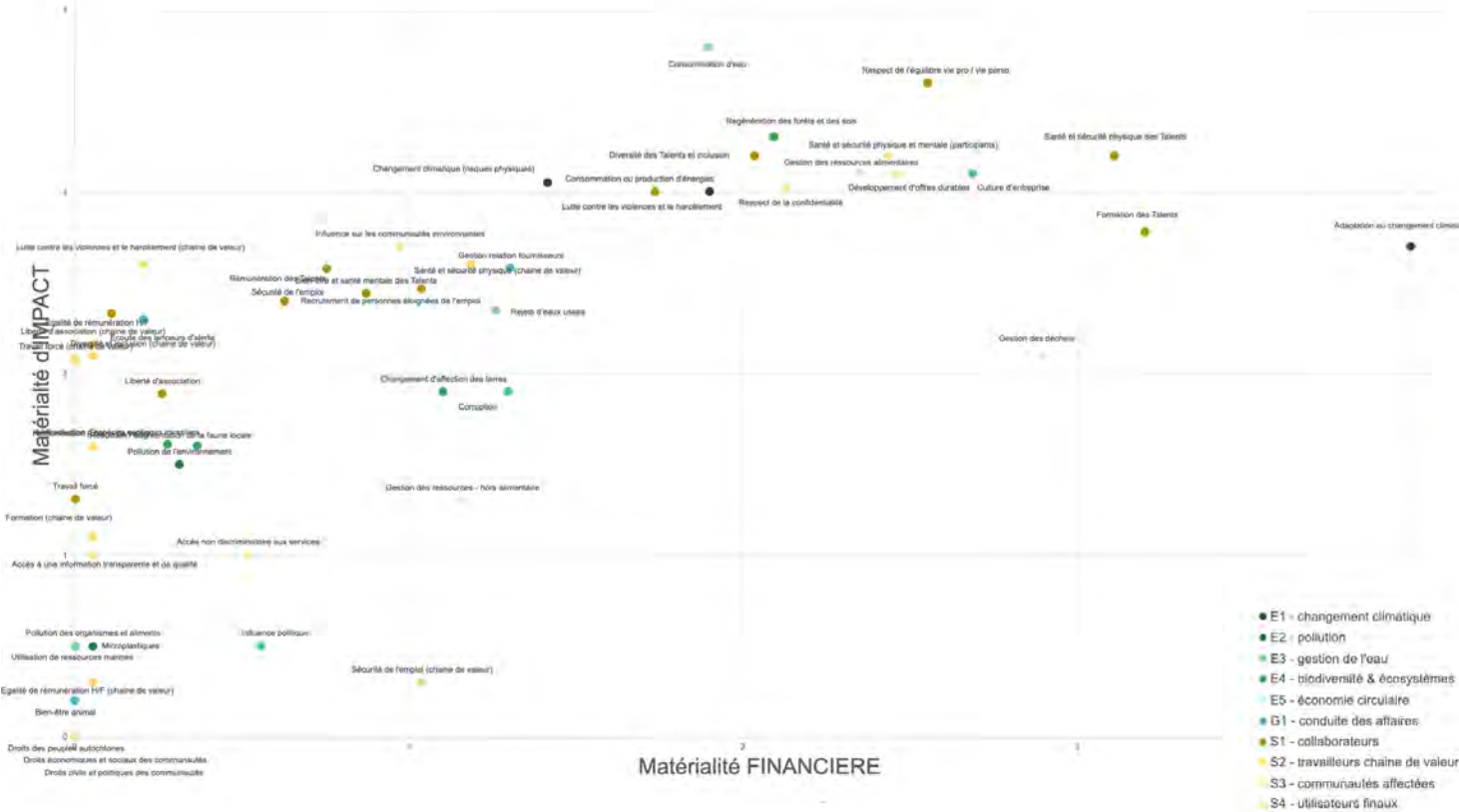
- › Enquête auprès des parties prenantes,
- › Enrichissement par la documentation et des entretiens externes,
- › Priorisation selon la gravité et l’étendue des impacts.

Évaluation de la matérialité financière :

Cette évaluation consiste à repérer les enjeux susceptibles d’avoir un effet direct ou indirect sur les résultats financiers de l’entreprise, en suivant 4 étapes :

- › Capitalisation sur les dispositifs et données existants,
- › Identification des risques financiers liés aux enjeux ESG,
- › Priorisation des risques les plus significatifs,
- › Enrichissement à travers des analyses complémentaires.
- › Enrichissement à travers des analyses complémentaires.

Analyse de matérialité 2024



16 enjeux prioritaires sur 51 évalués :

Environnement	Social	Gouvernance
Adaptation au changement climatique Conséquences physiques du changement climatique Consommation et production d’énergie Consommation d’eau Régénération des forêts, sols, eaux Gestion des ressources alimentaires Gestion des déchets	Lutte contre les violences et le harcèlement sur le lieu de travail Santé et sécurité physique Formation et développement des compétences pour tous Respect de l’équilibre vie pro / vie perso Diversité des collaborateurs et inclusion Santé et sécurité, physique et mentale des participants Mise à disposition d’offres et de produits durables Respect de la confidentialité de la vie privée	Culture d’entreprise

Témoignage de *François Andre* Directeur chez Tenzing Conseil

En tant que partenaire engagé aux côtés de Chateauform, nous avons réalisé l'analyse de double matérialité du Groupe afin d'identifier ses enjeux extra-financiers les plus critiques. Nous avons pu constater la nature particulière de la collaboration avec une société à mission, ce qui a eu plusieurs répercussions positives sur notre démarche.

Chateauform a défini depuis plusieurs années des objectifs sociétaux et environnementaux structurés et précis, qui témoignent d'une forte maturité sur les sujets d'engagement. Ce socle enrichit l'analyse de matérialité et hausse le niveau d'exigence traditionnelle de la CSRD. Il impose aussi la mise en cohérence et l'alignement des analyses avec les engagements, les pratiques opérationnelles et les indicateurs de la mission.

Le statut de société à mission induit aussi une culture développée du pilotage et de la « preuve d'engagement ». Les équipes de Chateauform sont plus aguerries à la manipulation de données extra-financières, ce qui permet de se projeter plus rapidement sur le fond des sujets pour une crédibilité accrue des plans d'amélioration.

Par ailleurs, le statut d'entreprise à mission induit une dynamique de collaboration particulière. Le partenariat entre sociétés à mission permet d'instaurer une relation de confiance plus étroite mais génère aussi des attentes plus fortes : il s'agit d'aller au-delà du simple respect de la réglementation et nécessite de s'impliquer en profondeur dans le modèle Chateauform pour traduire la vision de l'entreprise en impacts, risques et opportunités concrets et opérationnels. Le management de Chateauform ayant déjà franchi le pas d'intégrer l'impact au cœur de son business model et de ses statuts, les réflexions ont permis d'explorer en quoi les impacts sociaux ou environnementaux recensés par la CSRD pouvaient constituer des ressorts stratégiques de développement.

Cette posture volontariste s'accompagne d'une culture de la transparence et de l'amélioration continue. Le passage en société à mission n'est pas une finalité en soi, mais le début d'un chemin assumé vers l'amélioration de l'impact positif. Les équipes de Chateauform n'hésitent donc pas à adresser les « points durs » et défricher les sujets qui comptent, par exemple les sujets de biodiversité ou d'économie circulaire, au-delà du socle minimum souvent constaté dans les analyses de double matérialité.

Une chose est aussi particulièrement frappante concernant la collaboration avec ce type de société à mission : la qualité des relations avec les parties prenantes, internes comme externes.

La mission étant un projet d'entreprise, les collaborateurs de Chateauform sont déjà très sensibilisés aux sujets d'impact. Cette appropriation favorise une contribution plus fluide de leur part et permet de travailler plus rapidement sur les sujets de fond et les politiques d'amélioration.

« L'engagement
devient une méthode.
la mission un
levier. »

Quand au dialogue avec les parties prenantes externes, la légitimité apportée par le statut de société à mission crée une « confiance a priori » qui favorise les sollicitations. Elle a permis des échanges directs et approfondis, aussi bien par exemple avec les financeurs qu'avec des experts techniques sur des sujets nouveaux.

En donnant un cadre plus lisible et exigeant à ses engagements, la qualité de société à mission est donc un accélérateur de transformation pour Chateauform.

Performance RSE

Ecovadis



Depuis 2018, Chateauform fait évaluer sa performance RSE par ECOVADIS. Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue et dans le souhait de Chateauform de démontrer à ses clients la sincérité et le sérieux de son engagement. Le périmètre d'évaluation couvre le périmètre France.



Le score de Chateauform est en légère baisse par rapport à 2023. Cette baisse s'expliquerait d'une part par la hausse du niveau d'exigence de l'évaluation et l'augmentation du nombre de thématiques abordées, et par un manque de formalisation de nos engagements et de nos plans d'action d'autre part. Nous espérons voir notre note évoluer positivement en 2025, avec l'objectif d'atteindre la note de 64/100, grâce à la formalisation et au déploiement de plans d'action chacune des thématiques évaluées.

Performance RSE

ISO 20121

Depuis 2019 Chateauform est certifiée ISO 20121 pour son système de management de la RSE. Cette certification s'appliquait dans un premier temps uniquement aux activités en France. Début 2022, le périmètre de certification a été élargi à l'ensemble des activités France et International (hors IME et CERAN). La certification a été attribuée en 2019 par le Leader de la certification, le Groupe SGS. Les audits de suivi ainsi qu'en 2023 les audits de renouvellement ont également été réalisés par SGS.

La norme ISO 20121 est une norme internationale de management responsable dédiée à l'activité événementielle. Elle fournit un cadre et des lignes directrices pour permettre aux structures d'intégrer le développement durable dans leur stratégie et leurs activités. Comme toute norme de management (telles que l'ISO 9001 ou l'ISO 14001 etc.), elle repose sur un principe clé : l'amélioration continue.

Ainsi la norme n'attend pas d'une structure engagée qu'elle atteigne des résultats définis, mais qu'elle mette en place les outils nécessaires pour initier une démarche d'amélioration progressive et pour améliorer ses performances (économiques, sociales et environnementales).



La grille d’autoévaluation mission

Depuis 2021, les Maisons disposent d’une grille d’autoévaluation RSE composée d’une centaine d’actions à mettre en place.Cette grille a progressivement évolué, notamment avec l’adoption de la qualité de Société à Mission. Elle est désormais structurée autour des trois objectifs statutaires de Chateauform, dont le troisième — « Créer des Rencontres Respectueuses des Hommes, des Territoires et du Vivant » — regroupe la majorité des sujets RSE du Groupe.

Les actions sont organisées selon nos objectifs opérationnels et classées par niveau de priorité. Cela permet de guider les équipes terrain dans la construction de leur projet RSE, tout en leur laissant une autonomie sur la manière de les mettre en œuvre.

Une fois par an, les Maisons sont invitées à remplir cette grille et à la transmettre à l’équipe RSE, qui en réalise une synthèse et évalue ainsi l’amélioration globale.

Quels enseignements ?

Ces résultats en progression révèlent une bonne prise en compte des enjeux liés à la mission et à la RSE dans l’ensemble des Maisons Chateauform. L’outil d’autoévaluation est largement utilisé pour la construction des projets RSE des Maisons. Cependant, certains sujets comme les déchets, l’énergie et la biodiversité, nécessitent un besoin d’accompagnement renforcé de la part de la Maison de Famille (Siège).

Performance des Maisons Chateauform sur l’Objectif 3 de la mission «Créer des Rencontres Respectueuses des Hommes, des Territoires et du Vivant»					
Expériences / Pays	Taux de retour 2024	Moyenne 2024	Moyenne 2023	Moyenne 2022	Moyenne 2021
Maisons de Séminaire et Campus (France)	83%	78%	70%	68%	61,25%
City (France)	56%	69%	65%	71,88%	60,43%
Event (France)	71%	81%	67%	73%	63,6%
Inside (France)	-	Données non collectées	70%	73,67%	75%
Allemagne	67%	73%	73%	66%	72%
Espagne	60%	71%	61%	65,67%	53%
Italie	100%	96%	67%	66,67%	65,3%
Suisse	100%	92%	68%	74%	67%
Belgique	**	-	69%	77,50%	60%
Pays-Bas	100%	63%	0%	68%	-
Global	71% *	78% *	69%	67%	64,4%

* Chiffres hors Chateauform Inside et Maisons de Famille (Sièges)

** Les Maisons belges n’ont pas été en mesure de finaliser les grilles dans les délais impartis, en raison de changements dans les responsables de site (couples d’hôtes).



2

Axes stratégiques ESG



Introduction

Dans cette partie nous traiterons de l'ensemble des thématiques ESG identifiées comme matérielles pour Chateauform ainsi que les sujets réglementaires prioritaires. La partie est structurée ainsi :

Environnement :

- › Climat (adaptation au changement climatique, conséquences physiques du changement climatique)
- › Gestion des ressources naturelles (consommation et production d'énergie, consommation d'eau)
- › Economie circulaire (gestion des ressources alimentaires, gestion des déchets)
- › Biodiversité (régénération des forêts, sols, eaux)

Social :

- › Dialogue social
- › Lutte contre les violences et le harcèlement
- › Santé et sécurité des Talents
- › Formation et développement des compétences
- › Respect de l'équilibre vie pro / vie perso
- › Diversité et inclusion

Ethique des affaires :

- › Achats Responsables
- › Respect de la confidentialité et de la vie privée ?
- › Anticorruption

Nous présenterons, tant que possible, pour chaque thématique : Les engagements, les actions mises en œuvre, des indicateurs et les résultats.

Environnement

La stratégie environnementale de Chateauform s'articule autour de 4 piliers et est pilotée par le Comité Environnement animé par le Responsable RSE.

4 enjeux environnementaux

Climat : adaptation et atténuation :

Le sujet climatique est une préoccupation pour Chateauform depuis de nombreuses années. Le premier Bilan des Emissions des Gaz à Effet de Serre réglementaire a été réalisé en 2011, réitéré en 2020 et est désormais calculé tous les ans sur les 3 scopes.

Cette mesure est associée à un plan de décarbonation présenté ci-après.

Au-delà de la mesure et de la réduction, Chateauform a également commencé à identifier les risques physiques liés aux conséquences du réchauffement climatique. Des plans d'adaptation doivent être établis.

Gestion des ressources naturelles :

En la matière, deux sujets sont prioritaires pour Chateauform : la gestion de l'énergie et la gestion de l'eau. Ressources indispensables à son activité, l'énergie et l'eau doivent être utilisés de manière responsable. Des actions de sensibilisation et un plan de sobriété ont été mis en place depuis 2022. Néanmoins, un travail plus en profondeur doit être initié en 2025 pour un meilleur suivi et une optimisation des consommations.

Les actions en matière de gestion des ressources naturelles sont également présentées ci-après.

Economie circulaire :

Sujet clé en événementiel, la lutte contre le gaspillage alimentaire et la bonne gestion des déchets sont adressés depuis plusieurs années : mise en place du tri des déchets conformément aux réglementations, sensibilisation des Chefs et des équipes de cuisine au retraitement des produits et à la maîtrise des quantités, dons alimentaires et partenariat avec Too Good To Go, valorisation organique des biodéchets, suppression du plastique et des produits à usage unique... de nombreuses actions ont été mises en place.

Notre enjeu : poursuivre l'effort et améliorer la qualité du suivi.

Biodiversité :

Identifié comme sujet matériel pour les opportunités qu'elle représente, plus que pour les risques qui lui sont liés, la biodiversité est un « nouveau » sujet pour Chateauform. Si de plusieurs initiatives ont été mises en place depuis toujours, leur formalisation est encore en ébauche. Ce sujet, comme les précédents, fait néanmoins partie de notre mission et représente un objectif opérationnel à part entière. Les projets et initiatives sont présentés ci-après et des avancées sont prévues en 2025.

Feuille de route environnement

2022

Global :

- ☑ Identification des chantiers prioritaires (en lien avec la mission, la philosophie ReSpEct et les attentes des parties prenantes)
- ☑ Etoffement du questionnaire d'autodiagnostic pour obtenir plus d'informations sur nos maisons
- ☑ Renouvellement ISO 20121
- ☑ Déploiement LEAD

Gestion des fluides :

- ☑ Analyse des consommations d'énergie dans le cadre du Décret Tertiaire
- ☑ Formalisation d'un plan de réduction
- ☑ Définition d'indicateurs

Climat :

- ☑ Identification d'un cabinet pour accompagnement dans la mesure de l'impact carbone et la stratégie de « décarbonation »

Economie circulaire :

- ☑ Préparation déploiement fontaines à eau dans les maisons du séminaires
- 🟡 Amélioration du tri dans les maisons
- ☑ Démarrage partenariat avec Too Good to Go

2023

Global :

- ☑ Identification des exigences relatives à la DPEF / CSRD / Taxonomie
- ☑ Poursuite ISO 20121
- ☑ Poursuite LEAD

Gestion des fluides :

- ☑ Mise en œuvre du plan de réduction des consommations d'énergie
- 🟡 Identification de solutions de production d'énergie (ex : NRJ renouvelable, pompe à chaleur...)
- ☑ Elargissement de la mission du Responsable Energie à l'international

Climat :

- ☑ Réalisation du Bilan Carbone
- ☑ Formalisation de la stratégie de décarbonation et mise en route

Economie circulaire :

- ☑ Déploiement fontaines à eau dans toutes les maisons
- 🟡 Mise en place d'un reporting déchets

Biodiversité :

- ☑ + 1 exploitation maraîchère (Rosay)
- ☑ Définition d'une feuille de route pour nos forêts

2024

Global :

- ☑ Préparation mise en conformité CSRD
- ☑ Réalisation de la matrice de double matérialité
- ☑ Participation au CDP
- ☑ Poursuite ISO 20121
- ☑ Poursuite LEAD

Gestion des fluides :

- 🟡 Audit énergétique réglementaire
- 🟡 Poursuite du plan de réduction des consommations d'énergie + énergies renouvelables
- 🟡 Diagnostic consommation d'eau et plan de réduction

Climat :

- ☑ Mise en œuvre de la stratégie de décarbonation
- ☑ Elargissement du périmètre de mesure à l'Espagne
- ☑ Participation au CDP

Economie circulaire :

- 🟡 Amélioration du reporting déchets

Biodiversité :

- 🟡 Déploiement 10 actions clés pour nos forêts à 2027
- 🟡 Diagnostic et plan d'actions biodiversité
- 🟡 +2 exploitations maraîchères

2025

Global :

- 🟡 Mise en conformité avec la DPEF / CSRD en fonction des dispositifs actuels
- 🟡 Préparation au renouvellement ISO 20121
- 🟡 Nouvelle participation au CDP
- 🟡 Poursuite et amplification du LEAD

Gestion des fluides :

- 🟡 Poursuite du plan de réduction des consommations d'énergie + énergies renouvelables
- 🟡 Diagnostic consommation d'eau et plan de réduction

Climat :

- 🟡 Accélération du déploiement opérationnel du plan de décarbonation

Economie circulaire :

- 🟡 Amélioration du reporting déchets

Biodiversité :

- 🟡 Poursuite du déploiement des 10 actions clés pour nos forêts
- 🟡 +1 exploitation maraîchère (Mareil)
- 🟡 Identification et déploiement des actions prioritaires en matière de préservation et régénération de la biodiversité

* Les objectifs en jaune sont partiellement atteints et toujours en cours.

L'ensemble des thématiques du plan d'action environnemental sera abordé dans les pages suivantes.



Climat

Réalisation du bilan carbone et élargissement du périmètre

Depuis 2022, Chateauform réalise son Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre en intégrant l'ensemble des scopes 1, 2 et 3. Cette première étape a concerné l'ensemble des activités basées en France et est désormais renouvelée chaque année.

En 2023, le périmètre a été élargi avec l'intégration des sites situés en Espagne.

Initialement prévue pour 2024, l'intégration des activités en Allemagne a été reportée à 2025, en raison du contexte lié aux nouvelles ouvertures en cours.

Les résultats du bilan carbone pour l'exercice 2024 sont attendus d'ici juin 2025. Ce décalage est volontaire et lié à la volonté de fiabiliser au maximum les données collectées, dans une logique d'amélioration continue de la qualité du reporting.

Néanmoins, Chateauform n'attend pas les résultats chiffrés pour agir : l'entreprise poursuit activement la mise en œuvre de son plan de décarbonation, en cohérence avec les objectifs fixés à l'horizon 2030.

Trois piliers pour structurer notre trajectoire de décarbonation

- › L'analyse du bilan carbone 2023, couvrant les activités de Chateauform en France et en Espagne, a mis en lumière trois principaux postes d'émissions :
- › les déplacements des participants,
- › les achats de biens et services, en particulier alimentaires, et la consommation énergétique des bâtiments.

Sur la base de ces constats, Chateauform a structuré sa trajectoire bas carbone autour de trois piliers d'action prioritaires :

1. La gestion vertueuse des maisons (Scopes 1, 2 et 3),
2. Des séminaires et événements bas carbone (Scope 3),
3. Des pratiques éco-responsables au quotidien (Scopes 1, 2 et 3).

Chacun de ces piliers fait l'objet d'un plan d'action dédié, avec des objectifs chiffrés à horizon 2030.

1. Gestion vertueuse de nos Maisons (Scopes 1,2,3)

La gestion vertueuse des maisons constitue un levier d'action concret pour Chateauform.

Elle recouvre à la fois la maîtrise des consommations d'énergie et l'attention portée à l'aménagement responsable des sites, qu'il s'agisse de nouvelles ouvertures, de travaux ou de rénovations d'espaces.

Chateauform vise une réduction de 42 % des émissions liées à la consommation énergétique de ses bâtiments d'ici 2030.

La gestion des énergies :

Chateauform inscrit la réduction de sa consommation énergétique et la transition vers des pratiques plus durables au cœur de sa démarche environnementale. Dans ce cadre, plusieurs axes d'actions sont déployés sur l'ensemble de ses sites.

Ces engagements se traduisent par :

- › Favoriser la réhabilitation : La réhabilitation et la rénovation des bâtiments sont privilégiées par rapport à la construction neuve, afin de limiter l'impact environnemental.
- › Sortir du fioul : L'élimination progressive et définitive du fioul est engagée à court terme, au profit d'énergies plus vertes.
- › Piloter les consommations : Le suivi des consommations d'énergie est renforcé pour identifier les leviers d'action, accompagnés de mesures de sobriété énergétique.
- › Améliorer la performance énergétique : Des travaux d'efficacité énergétique sont réalisés, tels que le calorifugeage des réseaux ou le remplacement des têtes thermostatiques, avec recours aux dispositifs de subvention disponibles.
- › Déployer l'éclairage LED : Le

remplacement progressif des éclairages par des dispositifs LED se poursuit sur l'ensemble des sites.

- › Renforcer la maintenance : La gestion des fuites et la maintenance des équipements énergétiques sont intégrées de manière proactive aux plans d'action.
- › Sensibiliser aux éco-gestes : Une attention particulière est portée à la sensibilisation des Talents et des participants aux gestes du quotidien permettant de limiter les consommations.

Action phare – Passage à l'énergie verte

Dans le cadre de sa stratégie de transition énergétique, Chateauform prévoit qu'en 2025, 50 % de l'électricité consommée sur le périmètre France provienne de sources renouvelables. L'objectif est d'atteindre un mix électrique 100 % vert d'ici 2026 sur l'ensemble de ses sites en France.

Aménagement responsable des lieux :

Chateauform s'engage, autant que possible, à aménager ses nouveaux sites de manière durable. Cela se traduit notamment par la sélection du mobilier et des éléments de décoration de seconde main ou issus du réemploi.

Cet engagement s'accompagne d'une attention particulière portée à l'ancrage local : les achats sont réalisés en favorisant les circuits courts, dans la mesure du possible.

Pour concrétiser cette démarche, Chateauform s'appuie sur un réseau de partenaires engagés, tels que Selency, Muuto ou Petite Friture, qui partagent ses valeurs en matière de design durable et responsable.

2. Séminaires & événements bas carbone (Scope 3)

Chateauform s'engage à réduire l'empreinte carbone de ses séminaires

et événements, en agissant sur les deux principaux postes d'émissions identifiés : les déplacements des participants et l'offre alimentaire.

Chateauform vise une réduction de 51,6 % des émissions liées aux déplacements et de 51,6 % des émissions liées aux achats alimentaires d'ici 2030.

Gestion des déplacements des participants

Les déplacements constituent un poste majeur dans l'impact carbone des événements. Plusieurs actions concrètes sont déployées pour encourager les mobilités collectives et bas carbone.

Actions à court terme :

- › Développement du transport collectif : mise en place de bus et navettes depuis des points définis pour limiter les trajets individuels.
- › Mise en avant des alternatives à l'avion et à la voiture individuelle : valorisation des gares les plus proches et des solutions de mobilité douce.
- › Promotion du covoiturage : encouragement à l'usage partagé des véhicules pour réduire les émissions par personne.
- › Installation de bornes de recharge : déploiement progressif de bornes électriques dans les maisons pour soutenir la mobilité électrique.

Actions à moyen et long terme :

- › Anticipation des besoins en mobilité : amélioration de l'expérience client avant l'arrivée, afin de faciliter le choix de modes de transport durables.
- › Ouverture de maisons accessibles : choix de localisations à proximité de gares internationales pour encourager l'usage du train.

Travail sur une table décarbonée

- › L'alimentation est également un levier prioritaire de réduction des émissions. Chateauform transforme son approche culinaire à travers des engagements concrets.
- › Un nouveau positionnement porté par Nomad : la "Table de passion sans concession" met en avant une cuisine responsable avec la création d'une carte 100% végétale.
- › Formation à la gastronomie végétale : partenariat avec Ferrandi pour former les chefs à la cuisine végétale.
- › Réduction de la viande rouge : la volaille est privilégiée pour réduire l'impact carbone des repas.
- › Collaboration avec les fournisseurs alimentaires : création d'un outil d'accompagnement pour aider les équipes à un sourcing plus local et responsable

Action phare – Table bas carbone

- › En 2024, 25 Talents de cuisine ont été formés à la cuisine saine et responsable, grâce au partenariat avec Ferrandi.
- › Au Chateauform Metropolitan, une table 100 % végétale est proposée par Nomad lors de chaque événement, illustrant concrètement l'engagement vers une restauration bas carbone.

3. Nos pratiques éco-responsables (Scopes 1, 2 et 3)

Au-delà de ses engagements sur l'énergie et les événements, Chateauform agit sur ses pratiques internes afin de limiter les impacts liés à ses opérations quotidiennes. Cela inclut notamment les déplacements professionnels et l'usage des véhicules, avec l'objectif de promouvoir des mobilités plus durables à l'échelle de l'entreprise.

Chateauform vise, d'ici 2030 :

- › Une réduction de 51,6 % des émissions liées aux déplacements professionnels en avion, exprimée en kgCO₂e/km parcouru.
- › Une réduction de 51,6 % des émissions liées aux déplacements professionnels en voiture, exprimée selon le même indicateur.
- › Mobilité professionnelle et transition bas carbone
- › La mobilité des Talents représente un enjeu important dans la stratégie climat de Chateauform. L'entreprise développe progressivement des solutions concrètes pour décarboner ses trajets internes et professionnels.

Plan d'actions :

- › Verdissement progressif de la flotte automobile: les véhicules utilisés sur les sites sont progressivement remplacés par des modèles électriques.

- › Expérimentation de l'auto-partage : un premier véhicule électrique a été mis en place à la Maison de Famille de Saint-Ouen pour tester une solution d'auto-partage.
- › Étude sur le déploiement de vélos partagés, pour faciliter les trajets courts ou inter-sites.
- › Lancement d'une étude sur le crédit mobilité début 2025, pour offrir des alternatives durables à la voiture individuelle dans les déplacements professionnels.
- › Évaluation d'outils favorisant la mobilité douce : en 2025, une étude sera menée pour identifier des solutions incitatives au covoiturage et à l'optimisation des trajets vers les maisons.

Action phare – Gestion des déplacements

- › À la Maison de Famille (Siège) de Saint-Ouen, un véhicule électrique en auto-partage a été mis à disposition en 2024 pour les besoins logistiques et les déplacements de courte distance.
- › Lors de chaque réunion de Famille, les Talents sont sensibilisés aux alternatives bas carbones disponibles : navettes collectives, covoiturage, train, etc.



Gestion des ressources

Vers une performance énergétique responsable

1. Notre gestion des énergies

En tant qu'entreprise à mission, Chateauform crée des lieux de vie et de travail chaleureux tout en s'engageant pleinement pour la préservation des ressources naturelles et le bien-être des générations futures. Face à l'urgence climatique, à la volatilité des prix de l'énergie et aux attentes croissantes de nos parties prenantes, nous avons fixé deux ambitions structurantes pour notre trajectoire énergétique :

- › Réduire de 40 % notre consommation d'énergie finale d'ici 2030, par rapport à l'année de référence 2019 ;
- › Décarboner intégralement nos usages énergétiques d'ici 2050, en cohérence avec les objectifs de l'Accord de Paris et le Pacte Vert européen.

2. Un cadre réglementaire structurant

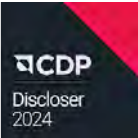
Afin de traduire ces engagements en actions concrètes et mesurables, nous avons intégré les principaux dispositifs réglementaires et référentiels au cœur de notre gouvernance énergétique :



Climeet, un levier pour des événements plus responsables

Dans le cadre de nos engagements, nous avons intégré l'outil Climeet, une solution de calcul carbone spécifiquement conçue pour le secteur événementiel et conforme à la méthode Bilan Carbone de l'ADEME. **Depuis 2022, nous offrons à nos clients la possibilité d'évaluer l'empreinte carbone de leurs séminaires et événements.**

Cette démarche s'accompagne de recommandations concrètes pour en réduire l'impact environnemental. En 2024, 36 événements ont ainsi bénéficié d'un calcul d'empreinte carbone réalisé à l'aide de CLIMEET. (Incluant les événements du Chateauform Metropolitan)



Structurer notre politique climat avec le CDP

En 2024, Chateauform a répondu pour la première fois au questionnaire du CDP (Carbon Disclosure Project), dans la catégorie changement climatique. Cette première évaluation, qui s'inscrit dans une démarche de transparence et d'amélioration continue, s'est traduite par l'obtention de la note D-. Ce premier exercice constitue une étape structurante de notre démarche et servira de base de référence pour renforcer notre politique climat dans une logique d'amélioration continue.

Dispositif	Exigences clés	Échéance
Éco Énergie Tertiaire (Décret tertiaire)	Réduction des consommations de -40 % (2030), -50 % (2040), -60 % (2050), ou atteinte d'un seuil absolu. Déclaration annuelle sur la plateforme OPERAT.	Depuis 2022
Décret BACS	Installation de systèmes de pilotage et de régulation CVC > 290 kW, avec affichage des données et optimisation dynamique.	1er janvier 2025
Loi APER – Ombrières photovoltaïques	Couvrir 50 % des parkings extérieurs > 1 500 m² avec des ombrières solaires (ou atteindre une puissance minimale).	1er juillet 2028 (ou dès 2026 avec aides publiques)
Loi d'Orientation des Mobilités (LOM)	Équipement des parkings (> 20 places) en bornes de recharge ; plan de mobilité employeur ; verdissement progressif des flottes (+20 véhicules).	2025 (bornes), 2027-2030 (flottes)

3. Un pilotage énergétique centralisé grâce à Deepki

Depuis janvier 2024, la plateforme Deepki Ready® est déployée sur l'ensemble de nos 74 maisons en Europe (France, Allemagne, Espagne, Italie, Belgique, Suisse). Connectée à nos points de mesure, elle constitue désormais le socle de notre gouvernance énergétique :

Tableaux de bord en temps réel accessibles aux maisons et à la direction ;

Détection automatisée des dérives énergétiques et ajustement des puissances souscrites ;

Permet la réponse aux obligations réglementaires (OPERAT, SEQE, GES) ;

4. Notre politique de réduction des consommations

Conformément au Décret Tertiaire, notre feuille de route s'articule autour de la baisse des consommations sur les cinq usages réglementaires :

- › Chauffage
- › Refroidissement (climatisation)
- › Eau chaude sanitaire (ECS)
- › Éclairage
- › Auxiliaires techniques (ventilation, pompes...)

Dans une approche élargie, nous agissons également sur les usages spécifiques à nos métiers :

- › Cuisine, audiovisuel, bureautique ;
- › Process événementiels (éclairage scénique, sonorisation...) ;
- › Consommations numériques

Parmi les leviers déjà engagés :

- › Sous-comptage intelligent de l'électricité et de l'eau pour détecter les fuites et analyser finement les courbes de charge ;
- ›

- › Sortie progressive du fioul, via le remplacement des chaudières par des solutions plus performantes ;
- › Plan LED 100 % : généralisation de l'éclairage LED sur l'ensemble de notre patrimoine dans les 2 ans ;
- › Catalogue des bonnes pratiques énergétiques : chaque maison dispose désormais de « fiches action » opérationnelles, pensées comme des recettes simples à mettre en œuvre par les équipes et couples d'hôtes.

5. Vers une énergie plus renouvelable

L'accélération de notre recours aux énergies renouvelables est une priorité structurante de notre stratégie climat. En 2024, plusieurs projets phares ont vu le jour :

- › Italie – La Borghesiana : poursuite de l'exploitation de notre parc photovoltaïque au sol ;
- › Espagne – El Bosque : installation de capteurs solaires thermiques sur notre nouveau bâtiment (6 chambres), couplés à la chaudière pour couvrir ECS et chauffage ;
- › France – Études d'ombrières solaires : faisabilité en cours pour équiper nos parkings de centrales photovoltaïques, conformément à la loi APER.

Par ailleurs, la sortie du fioul se poursuit activement sur les sites encore chauffés au fossile, avec deux solutions privilégiées :

- › Raccordement au gaz de ville, lorsque les infrastructures le permettent ;
- › Recours au biopropane certifié, en alternative bas-carbone

Une gestion raisonnée de l'eau

Chez Chateauform, l'eau est une ressource essentielle que l'entreprise s'engage à mieux gérer. Si nos actions en matière d'eau sont encore limitées à ce jour, nous faisons aujourd'hui le choix d'anticiper les enjeux de demain et d'engager une trajectoire d'amélioration continue.

Dans un contexte de stress hydrique croissant en Europe et de réglementations locales de plus en plus contraignantes, notamment en Espagne (Barcelone), nous avons conscience que la gestion raisonnée de l'eau deviendra un critère de performance environnementale incontournable.

Un double enjeu : consommation et fuite

Notre attention se porte aujourd'hui sur deux fronts :

- › La réduction des consommations, par la généralisation de dispositifs sobres (Cuisine, salle de bain, robinetterie hydroéconome, WC à double débit, arrosage raisonné des extérieurs...) ;
- › La détection des fuites, en particulier sur les réseaux extérieurs enterrés, plus complexes à surveiller, mais également sur les installations intérieures, où des dérives ont été constatées.

Nos premières réflexions

Pour structurer notre démarche, nous avons identifié un certain nombre d'actions pour l'année 2025 :

- › Des sous-compteurs d'eau intelligents dans nos maisons, afin de détecter en temps réel les anomalies et localiser les fuites ;
- › Un référentiel de bonnes pratiques qui serait partagé avec les maisons et les couples d'hôtes afin de construire une culture de la sobriété hydrique au quotidien ;
- › Une veille réglementaire locale, pour adapter nos pratiques aux exigences de chaque territoire et prévenir les restrictions, comme c'est déjà le cas à Barcelone.

Cette nouvelle dynamique sur l'eau s'inscrit pleinement dans l'ambition de Chateauform : prendre soin des lieux, des équipes et de la planète, avec cohérence et exigence.





Économie circulaire

Lutte contre le gaspillage alimentaire :

Chez Chateauform, on vient chercher une table délicieuse et généreuse. C'est la raison pour laquelle nos buffets sont toujours bien garnis afin de régaler les papilles de nos participants et de répondre aux attentes de chacun. Si la générosité a parfois rimé avec gaspillage, des plans d'action ont été mis en place pour le réduire. D'abord, les équipes de nos Maisons déjeunent et dînent après les participants et peuvent profiter de tout ce qui n'a pas été consommé. De plus, nos Chefs retravaillent les produits pour que ceux-ci puissent être sublimés dans de nouvelles recettes dès que cela est possible.

Par ailleurs, Chateauform a développé 2 partenariats pour la redistribution de produits non consommés.

- › Avec **SaVR** : grâce à cette solution, les produits non consommés à l'issus des gros événements sont collectés pour être redistribués à des associations. En 2024, ce sont près de 2 tonnes de denrées qui ont pu être sauvées grâce à

ce partenariat.

- › Avec **Too Good To Go** : ce sont aujourd'hui 6 maisons situées en France et en Allemagne qui ont rejoint la plateforme et qui permettent ainsi à des particuliers de profiter des produits qui n'ont pas été consommés par nos participants.

Gestion des déchets :

Malgré les actions de lutte contre le gaspillage, la production de déchets organiques persiste. Cela, en particulier, du fait de la production et des règles d'hygiène qui s'imposent à notre activité. Ces déchets organiques sont collectés pour être valorisés par compostage ou méthanisation. Pour cela, Chateauform a établi des partenariats avec des acteurs du recyclage, en privilégiant toujours la proximité.

En 2024, sur la base des grilles d'auto-évaluation Mission collectées, 46 Maisons en France et à l'international ont déclaré trier les biodéchets (déchets alimentaires) en vue de leur valorisation par compostage ou méthanisation.

Chateauform a 3 partenaires majeurs, en la matière :

Valorbio compost, basé à Méru, qui collecte toutes les Maisons du nord de l'Île de France et valorise les biodéchets par compostage.

Refood qui collecte 8 Maisons en France et en Allemagne pour une valorisation par méthanisation.

Moulinot collecte 4 Maisons à Paris et en région parisienne, et revalorise les biodéchets en compost ou en biogaz par la méthanisation.

En 2024, Chateauform Les Près d'Ecoublay a testé une solution de compostage sur site qui fait ses preuves et pourrait être déployée dans d'autres Maisons en 2025-2026.

Au-delà de la valorisation organique des déchets alimentaires, Chateauform a mis en place le tri des autres déchets liés à son activité : papier, carton, emballages

plastiques, verre... Le tri et le recyclage s'accompagnent d'actions de prévention des déchets : suppression totale des bouteilles plastiques depuis 2023, suppression de la vaisselle à usage unique, commandes en cagettes réutilisables tant que possible.

Réemploi :

Afin d'allonger la durée de vie du mobilier, des équipements et fournitures diverses, les équipes Aménagement et Décoration encouragent le réemploi, les échanges inter-maison et la restauration.

Pour les équipements informatiques, les équipes sont sensibilisées au bon entretien de leur matériel et à un remplacement raisonné.

Partenaire	ValorBio Compost	Refood	Moulinot	Semardel	Love Your Waste	Autres
Nombre de Maisons ayant un contrat de collecte (31.12.2024)	6 Maisons (en France)	8 Maisons (en France et en Allemagne)	4 Maisons (en France)	3 Maisons (en France)	Laboratoire Nomad	
Tonnages valorisés pour l'année 2024	64,531 tonnes	18,207 tonnes (Pour le périmètre France)	45,562 tonnes	38,362 tonnes	23 tonnes	Données non disponibles

Biodiversité

Préserver les habitats, célébrer la vie

Chez Chateauform, nous avons la chance d'habiter des lieux uniques, souvent enracinés dans leur paysage depuis des décennies, parfois même des siècles. **Plutôt que construire, nous choisissons de réhabiliter. Plutôt que transformer, nous cherchons à préserver.** Ce choix fondateur nous permet de respecter les écosystèmes existants, d'éviter la destruction des habitats naturels et de protéger la biodiversité qui les entoure.

Des espaces verts vivants et respectés

Nos maisons au vert abritent des parcs et jardins généreux, où la faune locale évolue librement. Oiseaux, écureuils, hérissons, abeilles : tous sont considérés comme des colocataires, discrets mais bienvenus. Cette cohabitation harmonieuse est rendue possible par des pratiques douces et engagées :

- › Zéro produit chimique pour l'entretien des espaces verts,
- › Tonte raisonnée ou différenciée dans 64 % de nos maisons,
- › Ruches installées dans 58 % des sites,
- › Potagers vivriers et arbres fruitiers dans plus d'une maison sur deux.

Nous encourageons chaque maison à imaginer un projet en faveur du vivant : mare naturelle, haie champêtre, prairie fleurie, sentier sensoriel...

Aujourd'hui, 25 % des maisons au vert mènent au moins une action en faveur de la biodiversité, évaluée dans notre grille Mission à travers des preuves concrètes.

Une gestion forestière engagée à l'échelle du groupe

Depuis 2023, nous avons structuré une stratégie forêt ambitieuse, fondée sur :

- › La cartographie de tous nos espaces naturels,
- › Le déploiement de Plans Simples de Gestion (PSG) pour toutes nos forêts classées ou de plus de 25 hectares,

- › Des audits phytosanitaires réguliers,
- › Un élagage raisonné, respectueux des cycles et de la biodiversité,
- › L'identification des risques climatiques et la mise en œuvre d'actions de prévention,
- › La création de parcours de sensibilisation pour éveiller les consciences,
- › L'inventaire de la faune et de la flore de nos sites.

En 2024, toutes nos forêts de plus de 25 hectares disposent désormais d'un PSG. Le dernier en date ? Celui du Château des Mesnuls, dans les Yvelines.

Vers un patrimoine naturel régénératif

À Régen' Ronqueux, notre maison-laboratoire, nous explorons une autre manière d'habiter le vivant : régénérer au lieu de simplement préserver. Ici, on invite nos participants à ralentir, à se reconnecter : marcher pieds nus dans l'herbe, flâner sous les serres, suivre un sentier forestier, ou même tenir leur réunion dans une salle... en pleine nature. Ces petits pas vers le vivant tracent la voie d'un patrimoine sensible, inspirant, et profondément humain.

Julien, notre « Monsieur Arbre » : une passion devenue mission

Chez Chateauform, les talents poussent à l'ombre des arbres. Julien a commencé comme régisseur au Château de Rosay. Passionné par les arbres, il a suivi une formation d'arboriste-grimpeur. En 2024, nous avons créé pour lui un poste sur-mesure. Il est aujourd'hui notre référent arbre à l'échelle du groupe.

Julien sillonne les maisons, élague, soigne, conseille. Il transmet aux équipes l'art d'une gestion écologique du patrimoine arboré, respectueuse des cycles, des essences et de l'équilibre des lieux. Grâce à lui, nous portons un nouveau regard sur nos arbres... et sur notre responsabilité à leur égard.



Devinez-moi

Je suis grand, je suis vieux, parfois un peu penché...

J'ai perdu mes feuilles, mais pas ma mission.

Les oiseaux me visitent, les insectes m'habitent,

Je ne tombe pas, on me garde debout.

Je suis mort... mais plus vivant que jamais !

Qui suis-je ?

Un totem de biodiversité !

Un totem, c'est quoi exactement ?

Un totem de biodiversité est un arbre mort... que l'on choisit de laisser sur pied, volontairement.

Plutôt que d'abattre systématiquement un arbre en fin de vie, certaines maisons font le choix de le conserver debout, en toute sécurité. Ce geste simple a un impact fort : il permet de maintenir un habitat essentiel pour de nombreuses espèces (oiseaux, insectes, champignons, mousses...), et contribue activement à la préservation des écosystèmes forestiers.

Chez Chateauform, ces totems incarnent notre engagement : respecter le vivant jusque dans ses formes les plus discrètes, et faire de la nature un partenaire, pas un décor.

Chateauform & le vivant : Quelques repères

Le patrimoine naturel de Chateauform, c'est 1 260 hectares de forêts et 166 hectares de parcs et jardins, répartis sur l'ensemble de nos Maisons au vert.

En 2024, 100 % de nos forêts de plus de 25 hectares sont couvertes par un Plan Simple de Gestion (PSG), garantissant une gestion responsable, durable et adaptée aux enjeux climatiques. D'autres Maisons, bien que non soumises à un PSG, appliquent une gestion écologique structurée.

Côté biodiversité, sur la base des grilles d'auto-évaluation Mission reçues :

- › 50 % des Maisons au vert hébergent des ruches,
- › 46 % cultivent un potager,
- › 50 % comptent des arbres fruitiers,
- › et 31 % des Maisons au vert mènent un projet de biodiversité identifié, évalué et documenté.

Notre ambition : que ces bonnes pratiques deviennent la norme.

En 2025, nous visons 50 % de Maisons engagées dans des actions concrètes pour le vivant, un PSG élargi à toute forêt de plus de 10 ha, et le lancement d'une charte "Maison & Biodiversité" pour guider toutes les initiatives locales.



Social

Introduction

Un Talent heureux qui fait un client heureux, telle est la conviction de Chateauform depuis bientôt 30 ans. Une conviction réaffirmée grâce à la mission du Groupe et à son objectif de « Cultiver notre modèle humaniste ».

Par ailleurs, par sa taille, son activité et son modèle humaniste, de nombreux enjeux sociaux sont matériels pour Chateauform.

Nous traiterons dans cette partie :

- › Le dialogue social et les pratiques associées qui favorisent des échanges très réguliers entre les équipes et leurs Leaders, entre les Maisons (terrain) et la Maison de Famille (siège) et entre les équipes et la Direction.
- › La sécurité de nos Talents et de nos participants, sujet fondamental pour Chateauform, et qui a fait l'objet d'une attention particulière et d'un plan d'actions renforcé depuis 2024.
- › La lutte contre les violences et le harcèlement, l'équilibre vie pro / vie perso.
- › La formation et le développement des compétences qui font partie intégrante de notre modèle humaniste et qui visent à faire grandir nos Talents au quotidien.
- › La diversité et l'inclusion explicitées grâce à notre Philosophie Singularité

Dialogue Social

La co-construction de la philosophie sociale de Chateauform est possible grâce aux différents moments de travail et de partage. L'entreprise dispose d'un **Observatoire de la rémunération** composé de Talents de divers métiers, permettant une approche collaborative des sujets liés à la rémunération. Des ateliers sont menés par thème afin de proposer des améliorations. Une formation intitulée « Savoir parler de nos rémunérations » est dispensée aux Leaders lors de leur intégration pour qu'ils puissent mieux communiquer avec leurs Talents.

Chateauform France et Chateauform Paris sont dotées de **Comités Sociaux et Économiques** (CSE), organes au sein desquels les Talents élus traitent des préoccupations sociales de l'entreprise. En 2024, 23 réunions pour Chateauform France et 6 sur Groupe Chateauform ont eu lieu.

Les Talents peuvent se faire entendre auprès de leur Leader par différents moyens : grâce au **management de proximité**, au **management par les valeurs**, et via l'**enquête annuelle** visant à mesurer le bien-être au travail (Enquête Happy@Chateauform).

D'autres **moments d'échange privilégiés** entre les Talents et leurs Leaders se déroulent régulièrement. En effet, au sein des Maisons et Maisons de famille, des **réunions hebdomadaires** permettent le partage d'informations opérationnelles et générales. Chaque équipe participe également à des **coworking** réguliers pour traiter de sujets en lien avec leur activité. Des **moments de partage d'information** ont lieu dans les Maisons de Famille lors de **petits-déjeuners** organisés tous les deux mois avec un membre du Comité Exécutif, le G10.

*Une entreprise
où chaque Talent
compte et peut
s'exprimer.*

Les Responsables de Site des Maisons (les Couples d'Hôtes) travaillent entre pairs durant des **coworking** organisés tous les deux mois par région pour discuter de leurs sujets quotidiens, de l'organisation de leur Maison et du management de leur équipe. Un week-end spécifiquement dédié aux Couples d'Hôtes a lieu chaque année pour approfondir des thématiques communes aux Maisons.

Enfin, chaque Talent de l'entreprise bénéficie d'un moment d'échange privilégié avec son Leader lors de son **entretien annuel d'évolution**, qui a lieu chaque année. Ce rendez-vous est l'occasion de partager les succès et les apprentissages du Talent, de parler de ses ambitions à venir et de son besoin éventuel d'accompagnement.

Santé et sécurité des Talents

Philosophie Santé & Sécurité Chateauform'

La S&S font partie intégrante des engagements de Chateauform pour participer au **bien-être des Talents** et des **participants**. Chateauform s'engage donc à développer une forte **culture de prévention** autour de la Santé et Sécurité (S&S) au travail et à atteindre un niveau d'excellence dans ce domaine pour en faire un levier de Bienformance.

Notre philosophie Santé & Sécurité (S&S) repose sur **quatre principes indispensables qui guident toutes nos activités**, nos actions et définissent nos exigences. Chez Chateauform, les rôles et responsabilités en matière de Santé & Sécurité au travail sont clairement définis. Chacun est responsable de sa sécurité, de celle de ses Talents et de celle des personnes qui l'entourent.

- › Principe 1 : Nous sommes en conformité avec la loi
- › Principe 2 : Nous sommes tous engagés et responsables
- › Principe 3 : Nous nous formons et partageons pour apprendre
- › Principe 4 : Nous mesurons pour nous améliorer

Compétences & Qualifications professionnelles

Toutes les formations réglementaires liées à la sécurité des biens et des personnes sont réalisées et suivies.

Un tableau avec l'ensemble des formations permet aux Responsables de Site de connaître les objectifs, le process à réaliser et la fréquence. Les formations indispensables liées à la sécurité réalisée en interne sont également intégrées dans mises sur ce tableau.

Un suivi régulier des échéances est fait régulièrement pour accompagner les Responsables de Site. 100 % des formations de ce tableau doivent être réalisées.

Organisation du travail

Chaque Responsable de Site a la responsabilité d'organiser le travail pour que son équipe puisse travailler en sécurité. Chateauform les accompagne donc dans l'organisation du travail en sécurité pour les équipes grâce à deux formations obligatoires très complémentaires.

La première formation s'intitule **“Les fondamentaux du management de la sécurité”**.

Le cabinet ETSCAF accompagne les Responsables de Site dans la définition d'une méthode permettant de repérer toutes les actions et conditions de travail dangereuses qui peuvent provoquer un accident dont on ne maîtrise pas la gravité.

Cette méthode, dénommée **“l'Instant Sécurité”**, permet d'instaurer des moments d'échanges avec les Talents autour de la sécurité au travail. Ils sont d'abord observés par le Responsable de Site dans un temps donné, puis ils sont amenés à réfléchir sur les comportements à risque, les actions de prévention, et les actions correctives permettant de remédier aux non-conformités relevées lors de l'analyse antérieure de leur comportement. Les solutions trouvées avec le Talent sont immédiatement mises en place et concernent essentiellement des mesures de prévention organisationnelles et/ou humaines. Le Responsable de Site est chargé de contrôler, quelques jours plus tard, que les nouvelles règles de sécurité sont bien appliquées et peut, si nécessaire, rassembler tout ou partie de l'équipe pour rappeler les règles en les mettant en situation.

Tous les Talents doivent suivre au minimum deux “Instant Sécurité” par an et chaque nouvelle mesure de prévention modifiant les comportements humains ou organisationnels est inscrite dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER).

La deuxième formation s'intitule **“Manager sa maison grâce au DUER”**.

Cette formation permet aux Responsables de Site de **se servir du DUER comme un acte de management sur leur site**.

Après avoir suivi cette formation, ils sont capables de construire eux-mêmes leur DUER avec l'accompagnement de l'animateur SST Chateauform.

Chacun est ainsi en mesure d'identifier les risques liés à l'exploitation de son site, de mettre en place des mesures de prévention (règles de sécurité) et un plan d'action pour maîtriser les risques les plus élevés.

Outre ces formations spécifiques dispensées aux Responsables de Site, tous les Talents (CDD et CDI) sont sensibilisés aux risques professionnels et aux mesures de prévention inscrites dans le DUER. En effet, **la sécurité au travail est l'affaire de tous** et non seulement du Responsable de Site. C'est pourquoi il est nécessaire d'informer les Talents sur les risques et leur prévention.

Toutes les actions prises par Chateauform visant à préserver la S&S de ses Talents, à améliorer les conditions de travail et à favoriser leur bien-être s'appuient sur les neuf principes de prévention ci-dessous :

- › 1. Éviter les risques, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger ;
- › 2. Évaluer les risques, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener ;
- › 3. Combattre les risques à la source, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires ;
- › 4. Adapter le travail à l'Homme, en tenant compte des différences inter-individuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé ;
- › 5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- › 6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres ;
- › 7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement ;
- › 8. Donner la priorité aux mesures de protection collective et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes
- › 9. Donner les instructions appropriées aux Talents, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Situations de travail isolé

Toutes les mesures sont prises par Chateauform afin d'éviter que les Talents travaillent de façon isolée. Chaque année, nous réalisons un référencement par site de tous nos Talents travaillant seuls.

Les Responsables de Site prennent en priorité des mesures organisationnelles pour **éviter le travail isolé** et, si cela n'est pas possible, un dispositif pour la Protection du Travailleur Isolé (PTI) est porté obligatoirement par nos Talents et nos partenaires.

Gestion des accidents de travail

Des cahiers d'accidents du travail bénins sont mis en place dans les sites pour inscrire toutes les bobologies des Talents en cas d'aggravation. Tous les autres accidents de travail sont déclarés sous 48h.

Tous nos accidents de travail font l'objet d'une **enquête**. La démarche à suivre est décrite dans notre procédure.

Gestion des situations à risque

Dans chacun de nos sites se trouve un registre "Dangers graves et imminents" dans lequel sont inscrits toutes les conditions ou événements susceptibles de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un ou plusieurs Talents dans un délai rapide.

Les informations notées dans ce cahier sont immédiatement remontées et des mesures correctives ou préventives sont apportées.

Gestion des sous-traitants

Chateauform prend toutes les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité de ses partenaires** et de tous les occupants sur ses sites.

Pour maintenir une prévention des risques professionnels efficace, un plan de prévention est établi systématiquement par écrit conformément aux dispositions de l'Article R4512-7 du Code du Travail :

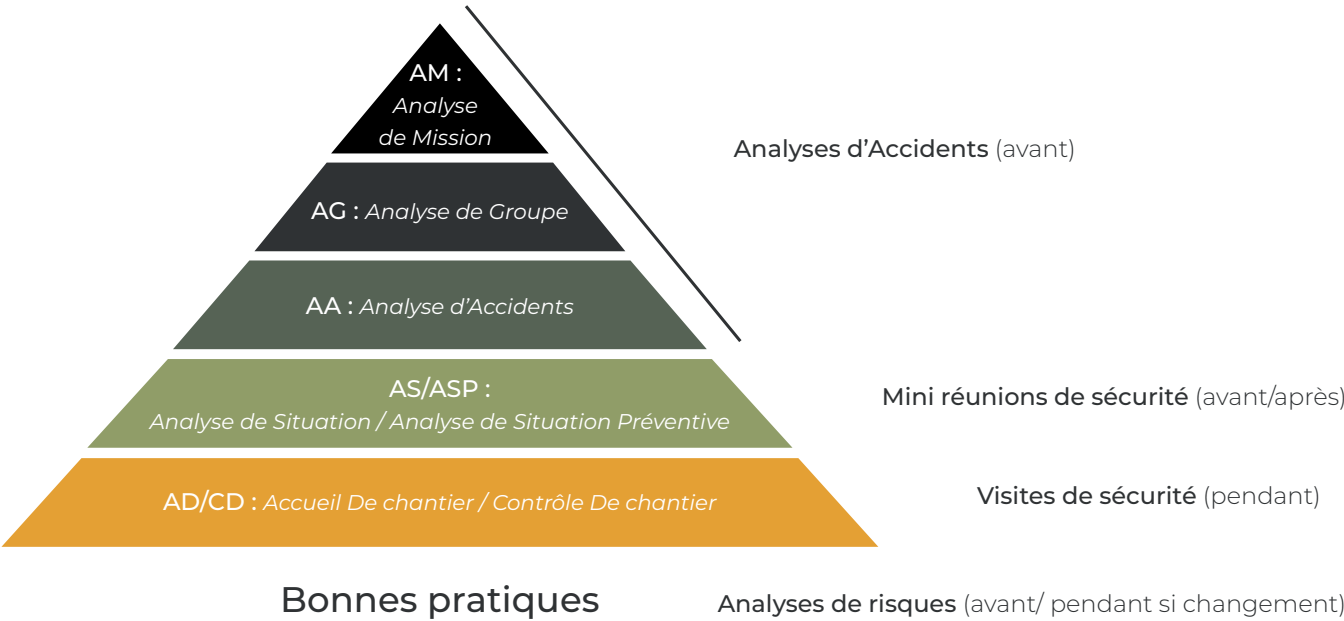
- › Dès lors que l'opération à réaliser par les partenaires, y compris leurs sous-traitants auxquels ils peuvent faire appel, représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal au moins à 400 heures sur une période inférieure ou égale à douze mois, que les travaux soient continus ou discontinus. Il en est de même dès lors qu'il apparaît, en cours d'exécution des travaux, que le nombre d'heures de travail doit atteindre 400 heures.
- › Quelle que soit la durée prévisible de l'opération, lorsque les travaux à accomplir sont au nombre des travaux dangereux figurant dans l'arrêté du 19 mars 1993. Ces travaux dangereux regroupent notamment les travaux exposant au bruit ou aux agents chimiques dangereux.

Le **plan de prévention** permet donc de formaliser le résultat de l'analyse des risques liés aux activités de l'ensemble de nos partenaires présents dans nos sites. Nous demandons à tous nos partenaires de venir avec l'évaluation des risques liés à leur activité.

Pour nos activités chez nos clients, Chateauform se conforme en tant qu'entreprise extérieure à toutes les mesures nécessaires demandées par nos clients.

Une liste de l'ensemble de nos risques métiers est dressée puis envoyée au client pour la réalisation du plan de prévention et de l'inspection commune.

Chateauform s'engage à respecter toutes les règles de sécurité identifiées dans le plan de prévention et données par le client.



Efficacité du management de la sécurité

Le management de la sécurité des sites se déroule comme ceci :

1. Le premier levier du management de la sécurité sur nos sites concerne l'**évaluation des risques**. Ce n'est pas un acte administratif, c'est un **acte de management**. Trois outils sont utilisés par nos Responsables de Site :

- › Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER),
- › Le Plan de prévention,
- › Le Protocole de sécurité.

Ces trois outils permettent de réaliser l'ensemble de l'évaluation des risques des occupants de nos sites, définissent nos règles de sécurité et sont utilisés par les Responsables de Site pour sensibiliser les équipes.

2. "**L'Instants sécurité**" constitue un outil supplémentaire de l'évaluation des risques. Cette méthode qui a fait ses preuves nous est apportée par le cabinet ETSCAF et nous permet d'agir directement sur les conditions et actions dangereuses que vivent nos Talents au quotidien sur leur lieu de travail.

3. La troisième étape du management de la sécurité réalisée par les Leaders consiste à réaliser des **réunions de sécurité** lors

des points d'équipes. Chaque mois, les **indicateurs de performance** S&S, ainsi qu'un support de sensibilisation, sont communiqués aux Leaders.

La dernière étape consiste à **analyser systématiquement les accidents de travail** pour identifier les causes de leur survenue et mettre en place des actions correctives adaptées pour éviter qu'ils ne se reproduisent. Tous les Leaders sont également informés des accidents survenus dans d'autres sites pour pouvoir mettre en place des mesures préventives.

4. Amélioration continue

Notre **tableau de bord SST** nous permet de suivre nos indicateurs de performance, les progrès réalisés en matière d'accidents du travail, maladies professionnelles, et d'évaluer la pertinence des actions mises en place.

Quelques chiffres clés
Sécurité en 2024

164 Talents formés à la sécurité via PROINSEC

124 Leaders formés au management de la sécurité via ETSCAF



Santé et sécurité de nos participants

Accueillir nos participants dans des **conditions irréprochables de sécurité**, d'hygiène et dans le respect de l'environnement demeure un engagement fondamental de toutes les Maisons du groupe Chateauform. En 2024, nous poursuivons notre travail autour de trois piliers : l'accessibilité universelle, la maintenance sécuritaire de nos installations, et la traçabilité des actions grâce au projet D'Artagnan.

1. Un patrimoine accessible à tous, quels que soient les handicaps

L'accessibilité de nos Maisons ne concerne pas uniquement les normes réglementaires : elle traduit notre volonté d'accueil inconditionnel. Nous élargissons notre approche pour couvrir l'ensemble des formes de handicap :

- › Moteur : poursuite des aménagements (ascenseurs, rampes, signalétique adaptée) dans le respect du patrimoine historique.
- › Visuel : installation de bandes podotactiles, contrastes visuels renforcés, et pictogrammes simplifiés.
- › Auditif : déploiement de boucles magnétiques dans nos espaces de réunion

et formations à la communication inclusive pour nos équipes.

- › Cognitif : Formation des équipes

En France, les Ad'AP déposés pour chaque site continuent d'être déclinés à l'échelle de chaque Maison, avec pour objectif de rendre 100 % des espaces accessibles à 100 % de nos participants.

2. Une maintenance maîtrisée pour garantir la sécurité de tous et la préservation de l'environnement

La sécurité passe par une surveillance rigoureuse et continue de nos installations techniques, au service de la qualité de l'accueil et de la sérénité des participants comme des Talents.

En 2024, un plan de vigilance renforcé au travers de nouveau contrat de maintenance nationaux est déployé sur l'ensemble de nos sites. Il cible en priorité les installations critiques :

- › Stations d'épuration : audits réguliers, maintenance préventive et accompagnement technique pour prévenir tout risque sanitaire ou environnemental, grâce à notre partenariat avec la SARPE.
- › Systèmes de chauffage et de climatisation : contrôle renforcé sur les fuites de gaz frigorigène, la performance des installations gaz, grâce à nos partenariats avec nos mainteneurs multitechniques, mais aussi notre bureau de contrôle Socotec.
- › Circuits d'eau : planification systématique des contrôles de potabilité et prévention du risque légionelle avec SGS.
- › Installations électriques et gaz : contrôles périodiques menés avec nos partenaires multitechniques dans chaque pays et la SNEF pour les installations haute tension.

Ces dispositifs sont intégrés à notre politique de maintenance responsable, qui vise à réduire les impacts environnementaux tout en assurant la sécurité des personnes.

3. Le projet D'Artagnan : traçabilité, efficacité, fiabilité

Lancé en 2024, le projet D'Artagnan s'impose comme un levier structurant de notre politique patrimoniale. Il vise au travers de contrat nationaux et régionaux à :

- › Centraliser toutes les données de maintenance pour chaque Maison ;
- › Améliorer la traçabilité des actions réalisées et planifiées ;
- › Sécuriser le risque administratif en établissant des contrats cadres groupe animés par des experts ;
- › Harmoniser les pratiques entre les sites pour garantir un niveau homogène d'entretien et de sécurité.
- › Assurer la bonne maintenance patrimoniale en bon père de famille.

Ce système innovant permet une approche proactive : les incidents sont anticipés plutôt que subis, et chaque Maison bénéficie d'un suivi individualisé et d'une feuille de route technique.



Sécurité Alimentaire

Chez Chateauform, la sécurité alimentaire des participants ainsi que celle de nos Talents est une priorité essentielle. Notre approche de la sécurité alimentaire repose sur 4 axes principaux : La formation, la maîtrise des risques, les contrôles et l'amélioration continue.

En 2024, Chateauform a renforcé son approche de la sécurité alimentaire en créant un comité dédié, chargé de surveiller et de piloter ce domaine crucial.

Nos 4 piliers de l'hygiène et de la sécurité alimentaire

1- Un Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS) pertinent, assimilable et évolutif

- › Un PMS Groupe pour toutes nos expertises.
- › Un PMS adapté et finalisé dans chacun de nos sites.
- › Un comité hygiène interne pour assurer l'évolution constante de notre PMS.

2 - Des audits avec un prestataire de confiance (ADOCA)

- › Un système de notation clair et rigoureux.
- › Un suivi des plans d'action des sites.
- › Une synthèse générale lisible des audits à chaque session.

3 - Formation des Talents Chateauform

- › Des Chefs et des Hôtes formés tous les 3 ans en tant que « Référent Hygiène » (formation de 14h).
- › Des équipes formées par notre prestataire (formation de 7h).
- › Une plateforme de formation interne chez Chateauform pour évaluer les connaissances de nos équipes.

4 - Une animation Groupe de la sécurité alimentaire

- › Un comité hygiène.
- › Une coordination d'audit : Partage d'expérience suite aux audits des sites entre Responsable de pays et BU

Des rituels pour renforcer et diffuser nos bonnes pratiques

- › 3 audits/an par ADOCA.
- › 3 coordinations d'audits/an (partage d'expérience suite aux audits des sites entre Responsables de pays et BU).
- › 2 à 3 rencontres/an du comité hygiène.
- › Points d'animation hygiène aux co-workings (rendez-vous trimestriels des Hôtes) et aux cook-workings (rendez vous de partage, d'échange, d'information et de formation entre chefs du même bassin, 2 fois par an).

Des partenariats de confiance pour garantir la conformité

Le périmètre de couverture du partenaire ADOCA, s'étend sur l'ensemble des activités Chateauform en France, Allemagne, Suisse, Pays-Bas et Belgique.

Pour l'Espagne, Chateauform a choisi de collaborer avec Intertek, un partenaire de renommée internationale, pour assurer la conformité hygiène de ses sites.

En Italie, le suivi de la conformité hygiène est réalisé en partenariat avec des prestataires locaux, spécialisés dans les normes et réglementations.

Les prestataires en Espagne et en Italie utilisent des méthodes d'évaluation similaires à celles d'ADOCA, à l'exception du système de notation.

Le Cabinet ADOCA assure le contrôle lors de trois rendez-vous annuels dans chaque Maison, au cours desquels les auditeurs réalisent un bilan hygiène – sécurité des aliments et une analyse des prélèvements de denrées alimentaires et des surfaces.

Objectif	Intervention d'ADOCA
Note supérieure à 85/100	ADOCA assure le suivi auprès des trios
Deux notes consécutives inférieures à 80/100	Intervention sur site pour accompagner le trio dans la construction de son plan d'action
Trois notes consécutives inférieures à 85/100	Intervention sur site pour apporter son soutien

Résultats 2024 :

Périmètre Audité par Adoca	Nombre de site concernés	Moyenne 2023	Moyenne 2024	Objectif
France	45	88.93	86.42	85
Allemagne	6	Non diponible	89.62	85
Belgique	2	Non disponible	89.87	85
Pays Bas	1	Non disponible	87.72	85
Suisse	2	Non disponible	88.11	85

Lutte contre les violences et le harcèlement

Chez Chateauform, la lutte contre les violences et le harcèlement est une priorité absolue, intégrée dans notre engagement global en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE). Ce sujet est traité avec la plus grande rigueur, en s'appuyant sur notre Charte Éthique, qui guide nos actions et comportements au quotidien.

Pour prévenir les violences et le harcèlement, nous avons mis en place des actions de sensibilisation et de formation pour nos Leaders. Ces formations visent à informer et éduquer sur les comportements appropriés, les signes de harcèlement et les moyens de les prévenir. Nous avons également nommé 4 référents harcèlements au sein de notre Comité Social Economique et 1 référent entreprise qui ont tous été formés sur le sujet.

En cas d'incident, Chateauform dispose de processus de soutien pour les victimes. Nous offrons un accompagnement psychologique, ainsi qu'un soutien médical si nécessaire. Les victimes peuvent également bénéficier de conseils et d'un suivi personnalisé pour les aider à surmonter cette épreuve et à retrouver un environnement de travail serein via nos prestataires sociaux et la médecine du travail.

*Un environnement
de travail sûr et
respectueux, c'est notre
engagement.*

La surveillance et la réponse aux incidents sont assurées par une plateforme d'alerte dédiée, utilisée également dans le cadre de la lutte contre la corruption. Cette plateforme permet à tous les Talents de signaler anonymement tout comportement inapproprié ou suspect. Les signalements sont traités avec la plus grande confidentialité et font l'objet d'enquêtes approfondies pour garantir une réponse rapide et appropriée.

En intégrant ces mesures dans notre démarche RSE, nous nous engageons à créer un environnement de travail sûr et respectueux pour tous nos Talents en ligne avec les valeurs de notre Charte Éthique.

Équilibre vie pro /vie perso

L'équilibre vie pro / vie perso fait l'objet d'une attention particulière et nous accompagnons notamment nos Talents à identifier et respecter leurs limites, que celles-ci soient physiques, temporelles ou cognitives.

Nous proposons plusieurs outils concrets sur les aspirations et les besoins des Talents.

Une question phare est posée : « Quel est ton indice de bonheur au travail ? » Cette réflexion ouvre le dialogue et permet d'explorer ensemble les limites personnelles. Ces échanges réguliers, au moins une fois par an, permettent de maintenir à jour les besoins et les attentes de chacun.

Pour les Talents qui le souhaitent, nous proposons également des ateliers collectifs sur le thème « Cultiver son bien-être pour gagner en efficacité » via la Pépinière des Talents.

Ces ateliers organisés sous forme de 3 ½ journées proposent des outils de coaching afin de prendre du recul par rapport à ses pratiques et adopter des comportements plus écologiques pour soi.

En 2024, nous avons également lancé un projet « L'art de la glisse » proposé par des Hôtes pour des Hôtes afin de les aider à mettre en place des stratégies en faveur de leur équilibre vie pro / vie perso. Ce projet propose des bonnes pratiques adaptées à chaque stade de la vie professionnelle des Hôtes : Hôtes en arrivée, Hôtes en évolution, Hôtes en mobilité.

Plus spécifiquement dans les Maisons, notre activité à destination des entreprises est essentiellement réalisée pendant les jours de semaine. Ceci permet à nos Talents de bénéficier de jours de repos durant le week-end, ce qui est particulièrement apprécié.

Enquête Happy

Je suis encouragé(e) à
conserver un équilibre entre
ma vie professionnelle et
ma vie privée. 86.1% Vs 69.1%
en 2017 – Maisons 85.6%
MDF 88.1%





Faire grandir nos Talents grâce à une organisation apprenante

Chez Chateauform, nous sommes convaincus que l'apprentissage est un levier essentiel pour la réussite et la pérennité de notre entreprise. En tant qu'entreprise apprenante, nous plaçons la formation continue et le développement personnel au cœur de notre stratégie.

Chaque Talent, quel que soit son poste, est encouragé à grandir, à se perfectionner et à s'épanouir dans un environnement qui valorise la prise de responsabilité, la curiosité et l'innovation.

Grandir et Faire Grandir

Grandir et faire Grandir est l'une des 6 valeurs de Chateauform. L'Entreprise a à cœur de voir évoluer, grandir et s'épanouir ses Talents. Pour cela, une attention toute particulière est portée à la formation des équipes, à la transmission et aux échanges. Tous les moyens sont mis à disposition pour que chacun puisse se révéler au sein de l'Entreprise.

La Pépinière des Talents

Chateauform a créé La Pépinière des Talents : notre université d'entreprise. Un des partis pris forts est de faire bénéficier cette université à tous les Talents. En 2024, elle s'adresse donc aux 2 200 Talents de Chateauform et permet à chacun de progresser et de grandir au sein du Groupe.

Afin de créer une nouvelle dynamique, nous avons écrit en 2024 la nouvelle mission de la Pépinière des Talents :

Insuffler une dynamique d'apprentissage par & pour tous, pour faire grandir nos Talents & Chateauform, et nourrir notre culture humaniste.

Notre conviction : chaque Talent est acteur de son développement, l'entreprise met à sa disposition tous les moyens pour qu'il apprenne au quotidien en renforçant ses savoirs, savoir-faire et savoirs être, transmette aux autres et ce, dans un but commun : son bien-être au service de la croissance du Groupe.

Après avoir repositionné la mission de la Pépinière des Talents, en 2024, nous avons mis en place un dispositif pour favoriser cette culture de l'apprentissage sous la forme de 4 ateliers basés sur le modèle complet d'apprentissage du 70/20/10 (70% de nos apprentissages se font sur le terrain, 20% en interaction avec les autres et 10% en formation académique) :

L'Atelier Pédagogique : ce sont toutes les formations classiques en présentiel et en distanciel. En présentiel : format essentiel pour faire vivre la chaleur ajoutée chère à notre culture. Nous avons la chance d'avoir des lieux magnifiques pour que nos apprenants bénéficient des meilleures conditions pour apprendre. Parce que nous sommes persuadés que, certes, en formation le Talent se nourrit de contenus mais il se nourrit également lors d'interactions avec ses pairs lors des pauses, repas, et soirées de partage. Aussi en 2024, ce sont plus de 250 sessions de formations proposées en présentiel qui ont accueilli 1 600 apprenants.

L'Atelier Pédagogique en 2024, c'est aussi le lancement de notre outil d'e-learning Pep's. Nous avons lancé une grande campagne pour permettre à 700 Talents d'apprendre en distanciel. A notre époque où tout va très vite, que le temps de chacun est compté, nous avons voulu nous adapter aux besoins de nos Talents de pouvoir apprendre n'importe quand, n'importe où et sur n'importe quel sujet. Ainsi, le Talent peut se connecter à la plateforme Pep's pour se former à des contenus Chateauform' construits par nos contributeurs formateurs et également avoir accès à plus de 100 000 contenus «sur étagère» grâce à notre partenariat avec Edflex.

*Grandir
et faire grandir*

Le Talent peut à la fois se renseigner sur des contenus qui l'aideront dans son quotidien personnel et professionnel. Il bénéficie de contenus courts, certifiés sous divers formats tels que les tutos, vidéos, podcasts...et surtout dans toutes les langues parlées chez Chateauform'.

En 2024, la formation à Chateauform' s'est davantage internationalisée grâce à ces outils et également à la détection et la formation de relais dans nos pays.

En 2024, nous nous sommes également dotés d'un outil SIRH pour piloter la formation. Nous y recensons toutes les formations dans un catalogue qui permet au leader comme au Talent de consulter et s'inscrire aux formations proposées. Nous proposons à l'ensemble de nos Talents des formations thématiques : Leadership, culture, santé et sécurité, relation client, légal et réglementaire, expertise métier, développement personnel...

Nous comptons pas moins de 130 formations différentes.

L'Atelier Collaboratif : Chez Chateauform, le partage est essentiel pour nos Talents. Cela leur permet d'apprendre des autres et de transmettre aux autres. En 2024, nous avons lancé des communautés d'apprentissages : des regroupements par métier, par expertise.

Aussi ce ne sont pas moins d'une vingtaine de communautés sur tous les bassins qui se réunissent très régulièrement : Nos Couples d'Hôtes, les Hôtes/Hôtessees d'accueil, équipes commerciales, Leaders en Maisons de Famille....

Pour ce faire, nous nous avons proposé à ces Talents 2 outils de partage très complémentaires :

- › LeCodeveloppement: pour apprendre ensemble autour d'une problématique vécue
- › Le WAP (We Are Peers) : pour apprendre grâce aux bonnes pratiques de chacun sur un sujet commun

Ces 2 outils sont animés en interne. Les retours de nos Talents sur ces temps de partage sont très encourageants et présagent un volume plus conséquent à venir.

Apprendre
ensemble, sur le
terrain et entre
pairs.

L'Atelier d'Orientation

Chez Chateauform, l'apprentissage passe surtout par la prise de nouvelles responsabilités, qu'elles soient en changeant de métier comme en contribuant le temps d'un projet par exemple. Nous sommes convaincus que nos Talents apprennent davantage lorsqu'ils sortent du quotidien de leur mission. Aussi, en 2024, nous avons lancé le projet d'écriture de notre philosophie de mobilité interne. L'objectif étant d'accompagner nos Talents à relever de nouveaux défis. Aussi en mettant en place des ateliers de travail regroupant divers profils de l'Entreprise, nous avons formalisé nos 4 principes de la Mobilité pour que celle-ci soit un apprentissage pour tous. Notre ambition : préparer nos Talents à prendre de nouvelles responsabilités, à prendre de nouveaux challenges.

Cette philosophie repose sur plusieurs principes, notamment, la **mobilité** interne qui est un élément du **plan de développement**. Le Leader et son Talent doivent échanger sur le projet professionnel du Talent lors de l'Entretien Annuel d'Evolution. En 2024, nous avons donc revu notre support d'Entretien Annuel d'Evolution pour intégrer ce principe. Ensemble le Leader et son Talent écrivent le plan de développement et d'accompagnement du Talent afin de le préparer à ce nouveau défi.

La mobilité est connue de tous. Tous les postes à pouvoir sont communiqués via notre outil de communication interne. Elle est également le succès d'un projet commun répondant aux besoins de l'Entreprise et du Talent. C'est gagnant/gagnant.

L'Atelier Pratique : 70% des apprentissages se font sur le terrain. Notre offre de formation a été pensée en ce sens en lançant la méthode **AJT (Apprends ton Job sur le Terrain)** basée sur le concept de l'AFEST. Aussi, les Leaders sont formés à la montée en compétences de leurs Talents dans leur métier. Le concept est d'identifier une compétence à développer et le Talent est accompagné sur le terrain grâce à des phases réflexives. En 2024, cette méthode a été proposée à 2 sites pilotes pour être complètement déployée en 2025. Nous l'avons pratiquée sur les métiers du terrain, et elle sera ensuite valorisée pour les équipes commerciales.

L'apprentissage sur le terrain se fait également grâce à nos rites :

- › Le « Vis ma vie » : prendre la place d'un autre Talent.
- › Le « Retour aux sources » : une fois par an, les Talents des Maisons de famille (le siège) viennent travailler 2 à 3 jours sur site.
- › La « Semaine autrement » : elle a lieu une fois par an et offre aux équipes de nos Maisons une opportunité de se retrouver et de travailler ensemble sur des projets transversaux, en réalisant des activités qu'elles n'ont pas l'occasion de faire le reste de l'année. Découvrir d'autres Maisons et expériences ; échanger avec d'autres Talents ; faire des « Vis ma vie » de leur métier ou d'un autre ; se former (via la Pépinière des Talents, par les Leaders ou en externe) ; travailler sur un projet d'équipe ; faire du teambuilding ; aider une Maison en ouverture ; venir à la Maison de Famille ; embellir la Maison, etc. Ce rite est également pratiqué par notre Comex qui, 1 semaine par an, assure le métier de nos Talents dans une de nos Maisons. Nous organisons un temps de partage en amont entre le membre du Comex et le Talent et un temps de débrief à la fin du remplacement. Aussi nos membres du Comex apprennent et comprennent le métier de Casseroier (plongeur), cuisinier, maître (sse) de maison (femme de chambre), Hôte de table (serveur)...le temps d'une semaine.

L'accompagnement individuel

Chez Chateauform nous avons également à coeur d'accompagner individuellement les Leaders. Qu'ils soient en difficulté, en prise de nouvelles responsabilités, en étant identifiés comme potentiels de Chateauform, nous leur proposons un accompagnement sur mesure.

Chateauform a également un programme nommé l'Happyculture qui permet l'identification et le suivi de Talents à haut potentiel. Grâce à cette démarche, chaque «Happyculteur » bénéficie d'un plan de développement personnalisé et d'un parcours spécifique : apprentissages au sein de la communauté, pilotage d'un projet stratégique d'entreprise pour apprendre de la transversalité, apprentissages auprès de pairs en externe pour développer son leadership, accompagnement d'un coach... Ce parcours permet de mettre en exergue ses points forts et ses points d'amélioration, les actions à mener et les moyens nécessaires pour le préparer à la relève de notre Comex.

Un réseau actif de formateurs :

La Pépinière des Talents ce sont également :

Plus de 100 contributeurs / animateurs internes qui transmettent leurs savoirs, expertises métiers, personnalités pour développer nos Talents.

Ces contributeurs, basés sur l'ensemble de nos bassins, sont eux-mêmes formés et accompagnés par l'équipe pilote de la Pépinière des Talents.

Tous participent à la formation de formateurs et en 2024, nous les avons conviés au 1er séminaire leur étant dédié : partages entre eux sur le thème de l'intelligence collective

Former
aujourd'hui
ceux qui feront
Chateauform
demain

Une communication régulière pour «faire grandir» nos Talents

Tout au long de l'année 2024, nous avons écrit un plan de communication hebdomadaire pour l'ensemble de nos Talents et via notre intranet afin de les inspirer (articles en lien avec notre actualité) ; valoriser les actions menées et à venir ainsi que la réalisation de vidéos de notre Comex expliquant la façon dont ils apprennent au quotidien et ce qu'apprendre leur a permis de réaliser professionnellement et personnellement .

L'organisation apprenante en chiffres :

En 2024, la semaine de la Pépinière des Talents (semaine dédiée aux formations), ce sont :

- › 98% Satisfaction globale des Talents sur les programmes des formations
- › 100% Satisfaction globale pour leur animation
- › 243 Talents formés uniques (sachant que certains Talents ont participé à plusieurs formations)
- › Un total de 30 sessions dispensées : 19 formations différentes
- › 75,6% de nos Talents estiment que l'offre d'apprentissage à Chateauform leur permet de se développer professionnellement (enquête annuelle auprès de l'ensemble des Talents)
- › 67,1% de nos Talents disent avoir un plan de développement qui les fait grandir



Diversité et inclusion

Notre démarche Diversité et inclusion :

En 2024, nous avons réalisé un audit diversité et inclusion avec notre partenaire Mixity. Celui-ci a consisté à mesurer la perception de nos Talents via une enquête anonyme, ainsi qu'à étudier l'ensemble de nos pratiques RH. Cet audit nous a fait prendre conscience de 2 éléments fondamentaux :

- › 1/ Nos Leaders mènent de très nombreuses initiatives, mais celles-ci ne sont pas suffisamment valorisées. Nous devons donc formaliser ce que nous faisons.
- › 2/ Nous considérons que chaque Talent est unique et favorisons une approche basée sur l'équité, plutôt que l'égalité. L'approche de la diversité par pilier (genre, handicap, origines, générations, LGBTQIA+) ne nous ressemble pas. Nous préférons l'aborder de manière transverse et globale.

Fort de ce constat, nous avons rédigé notre philosophie Singularités, dans laquelle nous soutenons l'égalité des chances et la liberté d'être soi. Nous décrivons notre approche du leadership inclusif et notre volonté d'accompagner chaque Talent de manière individuelle pour rester au plus près de ses besoins. Nous affirmons notre devoir d'exemplarité et notre volonté de travailler avec des partenaires partageant les mêmes exigences. Cette philosophie a fait l'objet d'un plan d'actions transverses (sensibilisation, formations, recrutement inclusif, suivi d'indicateurs) qui sera déployé en 2025.

Notre engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap :

L'année 2024 a été riche en rencontres et sensibilisation santé et handicap organisées par notre Référente Handicap, pour nos Talents.

Durant la semaine européenne du handicap, nos Maisons et Maisons de Famille ont activement participé au duoday en accueillant 50 Talents dans une trentaine de Maisons. Certains ayant abouti à des stages complémentaires. En Maison de Famille, une sensibilisation a été réalisée et des tests de connaissance sur le sujet handicap ont été mis en place.

Par ailleurs, une sensibilisation avec notre partenaire Handi Sensi a été réalisée.

Au final, nous avons accompagné 18 Talents dans leur reconnaissance RQTH et 8 dossiers supplémentaires étaient en cours d'instruction en fin d'année dans le périmètre français. Parallèlement à cela, nous avons œuvré pour le maintien dans l'emploi avec l'aménagement de 10 postes de travail.

Soutenir l'emploi des jeunes :

En 2024, Chateauform a réaffirmé son engagement en faveur de l'emploi des jeunes en recrutant 44 alternants au sein de ses équipes. Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'accompagner la formation et l'insertion professionnelle des nouvelles générations.

Index Égalité Professionnelle Femmes-Hommes :

Depuis la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, les entreprises sont tenues de publier un index permettant de mesurer les efforts des sociétés françaises en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cet index de 100 points est calculé à partir de cinq critères objectifs :

- › Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables
- › Ecart en matière d'augmentations individuelles
- › Ecart en matière de promotions entre les femmes et les hommes
- › Augmentation au retour de congé de maternité
- › Répartition sexuée des dix salariés ayant les plus hautes rémunérations

Chateauform France (société regroupant la majorité des Talents en France) obtient une note de 84/100 pour l'année 2024 contre 83/100 en 2023. Si la note globale de l'index est inférieure à 85 points, l'entreprise fixe des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, avec un objectif global de 85/100 pour 2025.

84 / 100 :
un score qui
reflète notre
vigilance en
matière d'égalité.

La société Chateauform' Groupe pour sa première année de calcul car ayant dépassé le seuil de 50 Talents en 2024, obtient le score de 70/100. Des mesures vont être proposées afin d'améliorer cette note en 2025.

Les sociétés Chateauform Bailly et Nomad, même si elles comptent plus de 50 salariés au 31/12/2023, ont une note non calculable.

Chateauform France a un indicateur en dessous de 85 car 2 indicateurs n'ont pas obtenu l'intégralité des points, les autres indicateurs sont 100% atteints et démontrent l'attachement de Chateauform quant à l'égalité de traitement de ses Talents.

Le principal écart par rapport à la note maximale est dû à l'indicateur d'augmentation au retour de congé maternité. Cet indicateur permet de mesurer si la totalité des femmes, en retour de congé maternité sur la période de référence, a bénéficié des mêmes augmentations de salaire que la moyenne de celles intervenues en leur absence auprès des salariés appartenant à la même catégorie. Cet indicateur n'est pas composé de palier, il ne peut déclencher que 0 ou 15 points. Ainsi, si et seulement si 100% des femmes en retour de congé maternité en ont bénéficié, alors 15 points sont attribués.

Notre philosophie prône une équité des rémunérations qui se traduit par des augmentations gérées de façon individuelle et non par le biais d'augmentation collective. Afin d'atteindre l'objectif de 100% sur cet indicateur, nous veillerons à sensibiliser les Leaders à une répartition équitable des augmentations de leurs équipes, tenant compte des femmes en retour de congé maternité. Cela notamment grâce à nos formations « Savoir parler de nos principes de rémunération » ainsi que lors de l'édition des enveloppes d'augmentation.

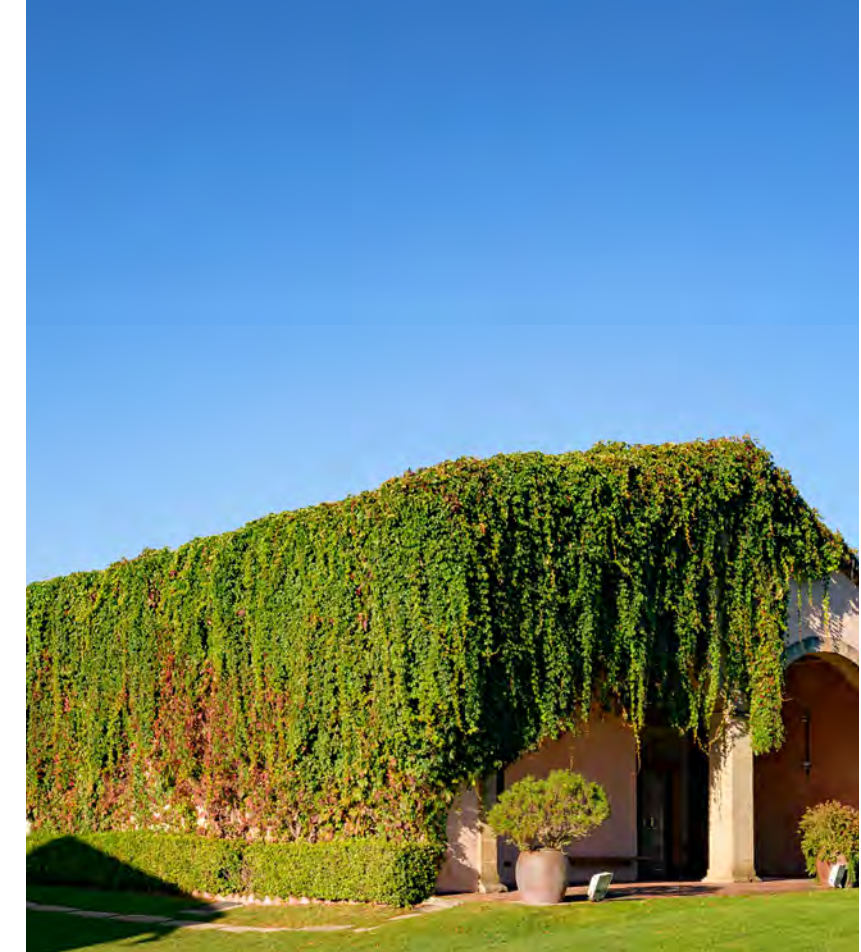
Le second indicateur détenant une marge de progression est l'indicateur relatif à l'écart de rémunération. Cette marge de progression est relativement faible dans la mesure où il ne manque qu'un point pour être au maximum. Ce dernier indicateur veille à ce que les hommes et les femmes aient une rémunération équivalente à partir d'une moyenne, par tranche d'âge et par catégories.

Plus de 54 %
de femmes com-
posent nos équipes

Afin que cet indicateur soit au maximum, nous allons veiller à ce que l'écart de la rémunération moyenne entre hommes et femmes pour les CSP Cadres et Agents de maîtrise diminue.

Concernant Chateauform' Groupe, les deux mêmes indicateurs doivent être travaillés : l'écart de rémunération et l'indicateur d'augmentation au retour de congé maternité.

Chateauform réaffirme son attachement aux valeurs de diversité et de mixité. Ainsi l'Entreprise s'inscrit dans une dynamique d'ouverture et de recherche d'égalité. Elle démontre sa volonté de respecter le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et compte plus de 54% de femmes au sein de ses effectifs des différentes sociétés.



Éthique des affaires

Le Groupe Chateauform de part son histoire et sa stratégie d'entreprise à mission inscrit au cœur de sa stratégie l'éthique dans les affaires.

Dans cette perspective la lutte contre toute forme de corruption et de pratiques non éthiques est une réalité opérationnelle de chacun. Les valeurs d'honnêteté et de loyauté sont des valeurs portées par le Groupe depuis sa création.

Un dispositif ou Plan de Lutte Anti-Corruption, porté par les instances dirigeantes est donc en place et évolue d'année en année pour un déploiement optimal.

En parallèle, la conformité à la réglementation de protection des données personnelles est un enjeu important du Groupe puisqu'il s'agit du respect des données personnelles des clients, de participants ainsi que des Talents et généralement de tout tiers.

Protection des données personnelles

En 2024 le Groupe a mis l'accent sur la stratégie de protection des données personnelles et de la cybersécurité.

Une gouvernance a été mise en place avec un comité de pilotage composé de la Direction Juridique ainsi que des membres de la direction des systèmes d'information.

Un Comité de surveillance est tenu informé sur une base semestrielle du plan de déploiement des processus de conformité. Chaque filiale à l'international a un relais RGPD de façon à sécuriser une bonne coordination des actions tant en central que en local.

Alertes :

En 2024, 2 alertes importantes ont été recensées (phishing de boîte mails) et les procédures de remédiation ont immédiatement été déclenchées par la DSI ainsi que la direction juridique qui a procédé à des notifications CNIL.

Exercice des droits :

Une adresse mail dédiée collecte les exercices de droits et une procédure permet de respecter les demandes des personnes pour le respect des données personnelles dans un délai moyen de réponse conforme aux exigences légales à savoir inférieur à 30 jours à compter de la demande. Il est prévu pour 2025 une optimisation du process interne de traitement de façon à fluidifier ce traitement.

Formation :

Des actions de formation sur les enjeux de cybersécurité ont été intensifiées (6 séances de formations en présentiel ont été organisées sur la RGPD ainsi que des séances de formation avec des entretiens avec les responsables de chaque service).

Un plan a été mis en place pour déploiement en 2025 de façon à organiser une sensibilisation plus massive au RGPD et à la cybersécurité à destination des Talents du Groupe au moyen de formation sous forme de e-learning.

Plan de lutte anti corruption

Le Groupe Chateauform a établi un Plan de Lutte Anti-Corruption conformément à la loi Sapin II.

La gouvernance de ce Plan de Lutte Anti-Corruption s'organise comme suit :

La Direction Juridique est en charge du déploiement et un Comité de Surveillance du plan composé des Directeurs Généraux ainsi que du Secrétaire Général se réunit 2 fois par an pour suivre les avancées du déploiement. Le Comité de Surveillance du Groupe est informé sur une base annuelle.

Ce plan adresse les 8 piliers prévus par la loi.

1/ Pilier Cartographie des risques :

En 2024 la cartographie des risques a été mise à jour.

2/ Pilier Code de conduite :

La Charte éthique comporte le volet anti-corruption ainsi que des volets harcèlement et éthique des affaires. Elle a été revue à l'aune de la mise à jour de la cartographie des risques 2024.

3/ Pilier Régime disciplinaire :

Outre l'affichage de la Charte Ethique dans chaque Maison, celle-ci est intégrée au règlement intérieur des sociétés et ce faisant rendue opposable à l'ensemble des Talents du Groupe Chateauform.

4/ Pilier Formation :

Le dispositif de formation comporte l'identification d'une population cible devant suivre les formations en présentiel. Cette population concerne les Talents en position d'achat ainsi que les Leaders de tout le Groupe (France et International).

En 2024 : 6 formations dont 2 à l'international (en Allemagne) ont été dispensées. Depuis le début de mise en œuvre des actions de formation le décompte des Talents formés s'élève à 392. 82% des Couples d'Hôtes et Responsables de Sites Inside ont été formés.

5/ Pilier Contrôles comptables :

Les procédures de contrôles comptables ont été mises à jour et formalisées en 2024.

6/ Pilier Procédure d'Alerte :

La plateforme d'alerte a été mise en place depuis 2023, les procédures ont été formalisées et déployées dans l'ensemble des pays. L'existence de la plateforme d'alerte est systématiquement rappelée lors des formations et la Charte Ethique qui y renvoie fait partie de la documentation remise à chaque Talent à l'embauche. Les accès à la procédure d'alerte sont affichés avec les affichages obligatoires dans la totalité des sites ainsi qu'aux sièges.

En 2024 : 2 alertes ont été recensées et traitées.

7/ Pilier Evaluation des tiers :

La procédure était formalisée et compte tenu de la mise en place de nouveaux outils relatifs aux collectes de documentation réglementaire auprès des fournisseurs cette politique fera l'objet d'une mise à jour en 2025 et sera à nouveau déployée dans le Groupe.

8/ Dispositif de contrôle et d'évaluation interne :

En 2024, le contrôle du plan a été effectué par la Directrice Juridique avec l'aide du Contrôle Interne du Groupe

Achats responsables et engagés en faveur de la mission

Dans le prolongement de ses engagements basés sur la philosophie ReSpEct, la Direction des Achats du groupe Chateauform a formalisé en 2023 une Charte Achats Responsables.

Cette charte vise à adopter une approche holistique et engagée pour les années à venir, en créant de la valeur tout en répondant aux exigences de nos clients et en apportant des solutions responsables ayant des impacts positifs sur les Hommes et les Territoires. Elle garantit également la conformité des fournisseurs avec les exigences RSE et éthiques de Chateauform, devenant ainsi la clé de voûte de relations commerciales durables.

Entretenir des relations de confiance avec nos fournisseurs

- › Garantir la conformité des fournisseurs avec les exigences RSE et éthiques de Chateauform
- › Connaître et évaluer nos fournisseurs
- › Entretenir des échanges réguliers pour favoriser l'amélioration continue de nos achats et l'innovation

Avoir un impact positif sur les Hommes et les Territoires

- › Favoriser l'insertion professionnelle au travers de nos achats
- › Promouvoir l'artisanat et le savoir-faire de nos régions en favorisant les produits du terroir et les fournisseurs locaux
- › Diffuser notre modèle humaniste auprès de nos fournisseurs

Favoriser des achats respectueux du Vivant

- › Soutenir une consom-mation responsable et raisonnée en favorisant toujours le réemploi et la juste quantité
- › Contribuer à la trajectoire de décarbonation de Chateauform
- › Sélectionner des fournisseurs, des produits et services éco-responsables pour nos Maisons

Fonctionnement des Achats Chateauform

Du fait de son système de management en pyramide inversée et de l'autonomie accordée à chaque Maison et chaque équipe, tous les Talents de Chateauform sont de potentiels acheteurs et sont responsables de leurs Achats.

L'équipe Achats, au sein de la Maison de famille (siège), est au service des Maisons pour identifier les fournisseurs les plus pertinents pour chaque typologie de produits. Ces fournisseurs, une fois testés et approuvés par les Maisons pilotes, sont référencés et peuvent servir à l'ensemble des Maisons qui le souhaitent. Les Maisons sont invitées à maximiser les Achats auprès des fournisseurs référencés. Cette organisation permet de maintenir l'autonomie tout en mutualisant les fournisseurs identifiés comme les plus performants. Elle permet de veiller à la conformité légale, éthique et RSE des fournisseurs, et faire des Achats Responsables un levier de performance et de différenciation sur le marché.

Toutefois, afin d'offrir une certaine agilité aux Maisons et afin qu'elles puissent choisir quelques fournisseurs très spécifiques, ces dernières sont libres de réaliser 20 à 30% de leurs Achats auprès de fournisseurs non-référencés, sous-réserve que ceux-ci soient conformes aux engagements décrits dans la présente charte.

Tous les Talents de Chateauform sont de potentiels acheteurs.

Un partenariat Gagnant-Gagnant

Dans le but de renforcer l'autonomie des Maisons et de les aider à optimiser leurs dépenses, Chateauform a noué depuis 2018 un partenariat avec la centrale de référencement international, ASTORE d'ACCOR :

Motivée par une passion commune qui est l'hospitalité, cette centrale couvre tous les secteurs grâce à son offre à 360° de ses 1 200 fournisseurs référencés : de l'alimentaire aux équipements techniques, mobilier, amenities jusqu'aux services de maintenance et de blanchisserie.

Au-delà des prix compétitifs, des termes et conditions adaptés à l'hôtellerie restauration, ASTORE garantit de travailler avec des fournisseurs en conformité avec les règles et législations éthiques, sociales et environnementales actuelles. Les bénéfices de ce partenariat sont probants et permettent à Chateauform de faire face à tous les enjeux nationaux et régionaux avec un temps d'avance sur la concurrence.

Être exemplaire

Face aux défis actuels tels que la raréfaction des ressources, les changements des habitudes de consommation, l'inflation et le renforcement des réglementations, la sélection et la gestion des fournisseurs sont des leviers essentiels pour répondre aux engagements RSE du groupe Chateauform. Que ce soit avec des distributeurs, des prestataires de services, des fournisseurs locaux ou des ESAT, les Achats développent des relations responsables et durables tout au long de la chaîne de valeur via des Business Reviews annuelles. Une coopération à long terme avec des partenaires partageant les mêmes valeurs et s'engageant résolument en faveur de notre raison d'être est devenue une priorité majeure.

Pour garantir l'engagement des fournisseurs en faveur de pratiques éthiques et responsables, une Charte Éthique Fournisseurs a été formalisée depuis 2019. Chaque fournisseur référencé doit la signer et s'assurer que les engagements sont bien compris et pris en compte. La mesure de l'impact de la Politique Achats responsables étant complexe, le Groupe s'engage à mettre à jour en 2024 des indicateurs permettant de mesurer l'atteinte des objectifs définis dans le cadre de la mission (achats issus d'un savoir-faire particulier, circuit court, équitable, etc.).



Ancrage Local Affirmé

Chateauform joue un rôle d'accélérateur économique dans les territoires où la société est présente, en privilégiant et en encourageant les ressources locales. La Table tenant une place essentielle dans l'expérience Chateauform, les Chefs, en collaboration avec les Achats, souhaitent surprendre les clients avec une cuisine gourmande, mémorable, écoresponsable et inspirée par les grandes traditions régionales. Les équipes privilégient les produits locaux, de saison ou issus de l'agriculture biologique pour offrir des moments uniques et durables autour de la table.

Au quotidien, les Maisons de Chateauform assument leur rôle dans la préservation des ressources naturelles, le développement de la proximité et l'inclusion, tout en faisant preuve d'innovation. Elles s'impliquent dans la confection de produits artisanaux comme le miel, les confitures, le pain, les compotes, et les jus bien-être. Elles utilisent intégralement les fruits et légumes grâce à des recettes antigaspi et mettent en place des systèmes de consigne et d'emballages réutilisables.

Depuis 2022, la préoccupation liée à la réduction de notre empreinte environnementale a incité Chateauform à diminuer de manière drastique sa consommation de plastique en installant des fontaines à eau, en développant des zones de maraîchage autonomes et en rendant systématique, le recyclage ou le réemploi.

Chateauform va encore plus loin en faisant le pari de pouvoir travailler avec des producteurs qui eux-mêmes valorisent et respectent le Vivant via l'achat de produits en vrac ou déclassés : ATYPIQUE.



3 Projets, partenariats et initiatives à impact

Labellisation LEAD et LEAD Venues

Label LEAD :



Depuis 2022, Chateauform s'appuie sur le label LEAD (Label des Événements à Ambition Durable) pour structurer ses événements autour de trois piliers fondamentaux :

- › Zéro déchet
- › Bas carbone
- › Impact social positif

1. Zéro déchet – Éco-conception des événements

- › Suppression du jetable sur les tables et dans les goodies
- › Fin des bouteilles en plastique
- › Mise à disposition de mobilier, vaisselle et décoration sur place
- › Optimisation des déchets et gestion responsable de leur fin de vie
- › Fin des supports de communication non réutilisables

2. Bas carbone – Réduction de l'empreinte carbone

- › Alimentation décarbonée
- › Solutions de transport collectif proposées aux participants

3. Impact social positif

- › Inclusion de personnes en situation de handicap ou en réinsertion professionnelle
- › Partenariats avec des entreprises du secteur adapté
- › Accessibilité renforcée
- › Promotion de la parité au sein des équipes
- › Développement du sourcing local

Avancées en 2023

- › L'année 2023 a été marquée par plusieurs réalisations significatives :
- › 4 nouveaux événements labellisés LEAD
- › 1er événement labellisé à l'international, en Allemagne
- › 2 événements internes rassemblant plusieurs centaines de Talents
- › 1 événement dédié au passage en Société à Mission, également labellisé



Poursuite en 2024

En 2024, Chateauform a renforcé la montée en compétence de ses équipes commerciales sur le sujet, et a accompagné la labellisation de 5 événements, dont 3 labellisés médaille d'or.



Label LEAD Venues :

Depuis fin 2023, Chateauform franchit une nouvelle étape en co-développant, avec Green Événements et SGS, le label LEAD Venues : ce dernier permet de labelliser une maison entière, et non plus un événement unique.

La première maison labellisée LEAD Venues est le Chateauform Metropolitan (Paris 17), garantissant aux clients que le lieu respecte un référentiel strict et audité sur les trois piliers du label.

Les engagements forts du Chateauform Metropolitan

- › Suppression totale des objets à usage unique (goodies, communication, décoration, etc.)
- › Offre de restauration 100 % végétale par le traiteur Nomad
- › Calcul systématique des émissions carbone des événements avec l'outil CLIMEET
- › Recrutement inclusif, via deux partenaires engagés, de Talents en situation de handicap ou de réinsertion professionnelle.



Contribuer à une transformation responsable de l'événementiel

Après avoir coécrit un livre blanc avec Green Événements sur le processus de labellisation d'un événement LEAD, Chateauform a contribué en 2024 à l'élaboration du guide du C3D : « Faire rayonner ses engagements RSE à travers ses événements ».

Ce guide a pour objectif d'accompagner les entreprises dans l'organisation d'événements responsables, en parfaite cohérence avec leurs engagements RSE.



Nomad, table de passion, sans concession

En 2023, Nomad «tapait du poing dans l'assiette» et revoyait son positionnement aligné avec ses convictions.

Nomad décide de bousculer les codes du milieu pour inspirer ses clients par des événements éco-conçus.

La carte est revisitée, raccourcie afin que celle-ci soit simple sans être simpliste. Nomad propose des recettes qui font la part belle au végétal et aux produits de saison.

De nombreuses actions entreprises depuis plusieurs années prennent de l'ampleur : solutions de recyclage et de valorisation des déchets, solutions anti-gaspillage alimentaire mais également des actions en faveur de l'inclusion.

Performance RSE de Nomad en chiffres

Valorisation des déchets organiques avec Love Your Waste :

- › 42 collectes de biodéchets effectuées
- › + de 23 tonnes collectées en vue de leur valorisation organique soit 55 200 Kw d'électricité verte produite, 3 450 m³ de biogaz et 21 tonnes d'engrais produits (-25,7% vs 2023)

Don alimentaire avec SaVR :

- › 53 collectes réalisées
- › 1 869 kg de nourriture sauvés
- › 4 153 repas distribués

990kg d'huiles alimentaires usagées collectés et valorisation en biocarburant par Quatra

Poursuite du partenariat avec Atypique, acteur engagé dans la lutte contre le gaspillage alimentaire en proposant des fruits et légumes 100% français et de saison : 549kg de fruits et légumes sauvés en 2024.

La participation éco-sociétale des Traiteurs Événementiels de Paris au profit de l'association APF France Handicap.





Partenariats locaux et associatifs

Bibliothèque sans Frontières : intensification du partenariat en 2024

Family Tour : le 27 avril 2024, la journée est placée sous le signe de la solidarité et célèbre le partenariat avec BSF. Pour soutenir et accompagner ce projet fédérateur, de nombreux salariés de BSF ont participé à l'étape à vélo (Saint Aubin > Ecquevilly) et les équipes de Chateaufort ont pu visiter le centre de collecte de BSF à Epône (78), qui abrite près de 2 millions de livres. Les équipes ont également partagé un délicieux buffet entre les livres.

Dons de livres pour différents sites Chateaufort : Plusieurs dons de livres ont été réalisés pour des sites Chateaufort : La Ferme de Guermantes (209 livres sur le théâtre, la publicité, les affiches...), Romainville (deux livraisons sur les thématiques du développement personnel, du bien-être, de la nature et de la forêt).

Organisation des BSF Days les 11 et 12 juillet, au sein du Chateaufort de Rochefort, qui a réuni 105 salariés de BSF, venus de différentes missions à travers le monde. Ce moment d'échange unique dans l'année entre toutes et tous a permis d'échanger autour de sujets primordiaux pour leur organisation.

Accueil des équipes Richesses Humaines et Talents & Culture de Chateaufort à Epône : 25 Talents de Chateaufort accueillis au sein de l'entrepôt de livres d'Epône, le 12 décembre, pour une journée de teambuilding. Les Talents ont pu découvrir les projets de BSF et participé au tri des livres collectés. Un super moment de partage et d'efforts puisqu'environ 4 000 livres ont été triés !

Chateaufort de Romainville : Cette année, le partenariat s'est intensifié avec Chateaufort Romainville (situé à 12 kilomètres de notre entrepôt d'Epône). Des collectes de livres sont régulièrement organisées auprès des participants et des dotations ont pu être réalisées par Annelise et Nicolas auprès de l'entrepôt BSF. Des journées ou demi-journées de tri de livres seront également proposées d'ici quelques semaines à toutes les entreprises organisant des événements à Chateaufort Romainville !



A propos de BSF : Bibliothèques Sans Frontières une ONG fondée en 2007 qui renforce le pouvoir d'agir des populations vulnérables en leur facilitant l'accès à la connaissance. En France et dans plus de 30 pays, BSF déploie des outils, des contenus et des formations qui permettent aux personnes touchées par les crises et la précarité de s'instruire, de se divertir, de créer du lien et de construire leur avenir. Depuis 2018, Chateaufort soutient Bibliothèques Sans Frontières.



C'est d'ailleurs un objectif de notre mission et un indicateur suivi annuellement : « nombre de Maisons ayant au moins un partenariat non-business avec des acteurs ou événements locaux. En 2024, ce sont 40% des Maisons qui déclarent avoir mis en place ce type de partenariats.

Ces partenariats prennent différentes formes : accueil d'écoles dans le cadre de visites de nos Maisons ou parcs, accueil d'événements locaux (chasse aux œufs de la Mairie, fête de Noël...), soutien d'événements locaux (ex : Festival les Mesnographies aux Mesnuls), mise à disposition des lieux pour événements associatifs...

Ces partenariats nous permettent de donner accès à nos lieux, à toute la richesse qu'ils renferment, à nos voisins qui côtoient ces lieux depuis des décennies, voire des siècles ! C'est un moyen de créer du lien avec notre écosystème et de donner encore plus de sens à notre présence sur ces territoires.

Partenariats locaux et associatifs

Désormais 12 Maisons sont partenaires d'UNISOAP pour la collecte et le recyclage des savons !

Depuis juin 2021, Chateauform est partenaire d'UNISOAP et ce sont 350kg de savons qui ont déjà été collectés dont 196,5kg en 2024.

Ces savons sont recyclés par l'ESAT La Roue de l'ALGED pour être ensuite distribués à des personnes en grande précarité, des femmes et des jeunes.

Et toujours plus de partenariats locaux avec des acteurs du territoire !

Le parti pris de Chateauform en matière de partenariats associatifs est de privilégier la décentralisation. En effet, nous privilégions les partenariats locaux portés par les Maisons, au service des territoires dans lesquels nous sommes implantés.



A propos de Unisoap :

Chaque année, plus de 50 millions de savons sont jetés par les hôtels en France, ce qui a un fort coût environnemental, notamment en contaminant les sols. Parallèlement, 3 millions de personnes n'ont pas les moyens de se procurer les produits d'hygiène de base. La démarche UNISOAP vise à répondre à cette double problématique par une solution de recyclage des savons. Plutôt que d'être jetés, les savons sont collectés puis envoyés dans un ESAT en région lyonnaise pour être recyclés par des travailleurs en situation de handicap. Une fois recyclés, les pains de savon sont donnés à des associations caritatives partenaires qui les distribuent aux personnes en situation de précarité.



Après une année 2022 consacrée à la structuration de sa démarche RSE, le site de La Mola a obtenu la certification Biosphère en 2023, reconnaissance alignée sur les objectifs de développement durable.

L'engagement du site a été renouvelé en 2024, confirmant une dynamique d'amélioration continue



Le Chateauform Abbaye de La Ramée est labellisé Clef Verte depuis 2022. Ce label international de référence pour l'hôtellerie durable a été renouvelé en 2023 et 2024, à la suite d'un audit documentaire évaluant les actions concrètes menées sur site.



En 2024, Chateauform compte deux sites labellisés Swisstainable, la démarche nationale pour un tourisme durable :

- › Le Chateauform Chalet de Champéry, labellisé Niveau I – Committed
- › Le Chateauform Montagne Alternative, labellisé Niveau III – Leading

Autres labels et initiatives locales

Chaque Maison Chateauform est autonome dans la mise en œuvre et la gestion de ses actions RSE. Certaines choisissent de valoriser leurs engagements à travers l'obtention d'un label ou d'une certification spécifique.

Le choix des labels est basé sur une étude des besoins par secteur et par pays.





Regen' Ronqueux - laboratoire de la mission et du modèle régénératif

Raison d'être du projet :

Expérimenter, apprendre, partager et déployer le modèle régénératif en entreprise et faire de Regen' Ronqueux le laboratoire de la mission du groupe Chateauform.

Ambition :

S'inspirer de l'approche systémique d'Economie Régénérative et du label sectoriel LEAD (Événement à Ambition Durable) pour pousser les curseurs de la mission du Groupe Chateauform au maximum.

Le Château Regen' Ronqueux répond aux enjeux RSE des entreprises et du monde en général en proposant une approche éco-responsable de la rencontre (bas carbone, ambition zéro déchet) et vise la régénération du territoire grâce à des partenariats avec des voisins et acteurs de la Vallée de Chevreuse.

Formée à la Butterfly School, au concept d'entreprise régénérative et aux principes du Vivant, l'équipe de Regen' Ronqueux propose une approche nouvelle du séminaire où l'on prend le temps de se connecter à soi, au Vivant et aux autres.

Les engagements de Regen' Ronqueux :

1 - Créer les conditions pour permettre à nos participants de faire un pas de côté pour se reconnecter à soi, au vivant et aux autres.

Redonner une place centrale au temps, pour soi et pour les autres. Inviter à prendre le temps d'une rencontre, d'un moment d'évasion en forêt, d'une séance de yoga ou d'une méditation en pleine conscience.

2 - Eco-concevoir les séminaires de nos clients pour réduire les impacts négatifs au seuil incompressible

Pour cela, nous adoptons une démarche de réduction des déchets.

Nous minimisons significativement l'empreinte carbone de notre activité (voir le détail des actions après) et communiquons la mesure de cette empreinte gratuitement à nos clients.

Nous accompagnons nos clients qui le souhaitent dans la contribution carbone hauteur des émissions résiduelles.

3 - Créer des relations vivifiantes avec nos parties prenantes (Talents, clients, acteurs du territoires, biodiversité...) pour révéler les singularités créatrices de valeur écologique, sociale ou économique.

Nous nous engageons dans cette aventure à visée régénérative en équipe ! Chacun de nos talents est mobilisé dans le projet pour y apporter sa singularité, son savoir faire et sa personnalité.

Nous développons les achats auprès de fournisseurs locaux avec qui nous développons des collaborations nouvelles et originales.

Nous apprenons à connaître nos voisins, leurs besoins et leurs enjeux pour coopérer et trouver ensemble des pistes de collaboration joyeuses et créatrices de valeur partagée.

Bilan 2024 et prochaines étapes :

2024 a vu naître le projet mais la route est encore longue vers le modèle régénératif. L'équipe est mobilisée et souhaite aller encore plus loin pour repenser la maison de l'expérience vécue jusqu'au modèle économique. 2025 devrait permettre de passer quelques paliers.

*Regen' Ronqueux.
le laboratoire vivant
de la mission
régénérative de
Chateauform.*

À propos de l'Entreprise régénérative

L'entreprise régénérative se définit comme une entité qui au-delà de minimiser son empreinte écologique, aspire à avoir un impact positif sur l'environnement et la société.

Cela implique de repenser les opérations pour qu'elles contribuent activement à la santé des systèmes naturels et humains qu'elles touchent.

Les entreprises régénératives adoptent des pratiques qui vont au-delà de la durabilité en cherchant à régénérer l'environnement, à améliorer le bien-être des êtres humains et de la société dans sa globalité, tout en étant viable sur le plan économique.

Prochaines étapes 2025

Poursuite de l’ISO 20121

En 2025, Chateauform entamera la dernière année de son second cycle de certification ISO 20121. Avec l’objectif de maintenir cette certification pour l’ensemble de ses activités en France et à l’international (à l’exception du Ceran et d’IME), Chateauform réaffirme son engagement en faveur de l’amélioration continue de son système de gestion responsable. Un troisième cycle de certification est prévu pour 2026.

Evolution de la philosophie ReSpEct

En 2024, Chateauform réalise sa première matrice de double matérialité afin d’identifier ses enjeux RSE prioritaires. Cette analyse permettra, en 2025, de faire évoluer sa philosophie ReSpEct en mettant en lumière le lien entre les engagements de notre mission et les objectifs ESG que nous nous fixons pour l’avenir.

Bilan carbone et trajectoire de réduction

Dans le prolongement des précédents exercices carbone, Chateauform poursuit en 2025 le renouvellement de cet exercice sur l’ensemble des scopes (1, 2 et 3), en renforçant sa fiabilisation ainsi que le déploiement du plan de réduction à l’échelle de l’ensemble de ses activités.

Préparation à la directive CSRD

Après la réalisation de sa première matrice de double matérialité en 2024, Chateauform poursuit sa préparation à la directive CSRD, malgré le report de son échéance réglementaire. L’entreprise fait le choix de maintenir la dynamique engagée.

Recensement des actions préservation de biodiversité

Dans le cadre de l’objectif 3.2 de sa mission : « Entretenir, faire vivre et faire découvrir le patrimoine immobilier et naturel », Chateauform s’engage à mettre en œuvre des actions concrètes en faveur de la préservation et de la régénération de la biodiversité.

L’année 2025 sera marqué par le lancement d’un recensement global des actions déjà déployées sur les différents sites. Cette démarche vise à capitaliser sur les initiatives existantes, à favoriser leur partage et à en assurer le déploiement, lorsque cela s’avère pertinent.

Renforcement de la politique Cyber Sécurité

En 2025, Chateauform fait de la cybersécurité une priorité pour renforcer la protection des données et instaurer un cadre de confiance.

Un alignement progressif sur la norme ISO 27001 est engagé, accompagné de plusieurs actions clés :

- Centre de cybersécurité externalisé avec SNS Sécurité,
- Protection des emails via Mimecast,
- Sensibilisation des Talents avec Kamaé.

Renforcement de la politique des Achats Responsables

En 2025, Chateauform renforce son ancrage local en consolidant ses partenariats avec les fournisseurs, collectivités et associations.Des cartographies régionales des fournisseurs en circuit court seront mises en place pour structurer et développer les achats locaux de manière durable.

Synthèse						
Engagement (ESRS)	Enjeu pour Chateauform	ODD	Périmètre	KPI	Valeur 2024	Objectif 2027
Créer des rencontres respectueuses du Vivant [Environnement]						
Décarbonner notre activité et anticiper les conséquences du changement climatique (E1 – Changement climatique (adaptation et atténuation))	Réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à nos activités	13	France	Quantité d'émissions (Scope 1, 2 et/ou 3) rapportée au chiffre d'affaires (kgCO ₂ e/k€)	Bilan Carbone 2024 en cours de réalisation	513 kgCO ₂ eq / k€ de CA
	Optimiser et améliorer la consommation énergétique	12	France	% du mix électrique Français provenant de sources renouvelables	0%	100%
	Anticiper les conséquences du réchauffement climatique (physiques, règlementaires, sociétales...)	11 et 13	France	% de maisons ayant mis en place au moins 1 action spécifique recommandée en lien avec les risques prioritaires identifiés pour son bassin ou son activité	Non démarré	A définir
Contribuer à régénérer la biodiversité (E4 - Biodiversité et écosystème)	Préserver la biodiversité et les écosystèmes dans lesquels Chateauform est présent	15	Groupe	% de maisons au Vert ayant au moins 1 projet en faveur de la biodiversité	31%	50%
Promouvoir la circularité pour lutter contre toute forme de gaspillage (E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire)	Continuer d'améliorer et d'optimiser le tri des déchets dans nos maisons	12	Groupe	% de site ayant un tri complet en vu de la valorisation	91% *Sur la base des Grilles d'auto-évaluation Mission reçues	100%
Cultiver notre modèle humaniste						
Garantir la santé et la sécurité physique et mentale de nos Talents et de nos clients (S1 et S4)	Anticiper et réduire les accidents du travail	3 et 8	Groupe	% de leaders formés au management de la sécurité	92%	100%
	Accueillir les participants dans un environnement sûr et sain	3	Groupe	% de site ayant une note supérieure à 85/100 aux audits hygiène et sécurité ADOCCA	73%	100%
Favoriser l'épanouissement et le bien-être de nos Talents (S1)	Favoriser le bien-être par l'épanouissement au travail	3	Groupe	% de réponses positives à la question de l'enquête Happy : Chateauform est une entreprise où il fait bon travailler	90,5%	90%
	Anticiper et prévenir les violences et le harcèlement sur le lieu de travail	3 et 8	Groupe	Nombre de signalements recensés et traités	1	0
Faire grandir nos Talents (S1 - développement des compétences pour tous)	Permettre aux talents de se développer grâce à la formation, aux rites (vis ma vie , etc.)	4	France	% de talents ayant vu leur contrat évoluer au cours des 3 dernières années (évolution interne)	9,8%	A définir
Reconnaître nos Talents dans leur singularité (S1 – Diversité & Inclusion)	Améliorer l'inclusion au sein de nos équipes	5, 8 et 10	France	% de TH dans les effectifs (Société Chateauform France)	5,47%	6
Entretenir des relations saines et éthiques avec tous nos partenaires						
Innover pour et avec nos clients et partenaires au service de l'impact positif (S4 – Mise à disposition d'offres et de produits durables)	Développer de nouvelles offres durables en lien avec les attentes de nos clients	12, 13	Groupe	Nombre d'événements labellisés LEAD (incluant le Métropolitain LEAD Venues)	34	35
Garantir le respect et la confidentialité des informations et de la vie privée (S4)	Maintenir des relations de confiance avec les différentes parties prenantes	16	Groupe	En cours de définition	N/A	N/A
Lutter contre toute forme de corruption – (G1)	Maintenir des relations de confiance avec les différentes parties prenantes	16	Groupe	Nombre de signalements recensés et traités	1	0
Favoriser les achats responsables (G1)	Maintenir des relations de confiance avec les fournisseurs	12 et 16	Groupe	Nombre de Business Review réalisées sur l'année	30	A définir
	Des territoires dynamisés	13 et 16	France	Nombre de partenariats avec des fournisseurs locaux et en circuit court pour nos achats	Précision de la définition de l'indicateur	A définir

CHATEAUFORM

NUMÉRO 1 DES SÉMINAIRES EN EUROPE

Une question ? Un commentaire ?

Contactez **Louis Metais**,

Responsable RSE

lmetais@chateauform.com