

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

SARL Groupe Diverty
495 rue du Pommarin
38340 Voreppe

Aux associés,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie ») accrédité par le COFRAC validation/vérification sous le numéro 3-2190 dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans le rapport du comité de mission et relatives à la période allant du 08/01/2024 au 31/12/2025, joint au rapport de gestion en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce.

Contexte

La SARL Groupe Diverty a pris la qualité de société à mission en janvier 2024.

Un premier rapport de mission a été rédigé sur la période allant de l'adoption de la qualité de société à mission au 31/12/2025.

Il s'agit de la première vérification par l'organisme tiers indépendant.

La société a pour raison d'être :

Faire vivre des expériences ludiques, immersives, apprenantes à des collectifs, pour qu'ils développent des postures et des compétences collaboratives et fassent émerger de nouveaux modes de coopération dans le monde.

Et pour objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts :

- Infuser et diffuser

Expérimenter en interne des nouveaux modes de gouvernance, de prise de décisions, de répartition du pouvoir et de distribution de la valeur générée afin de pouvoir transmettre et partager les apprentissages à l'extérieur.

Référence de l'avis : AM-GROU-2025-12

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

- Réunir et animer
Proposer des espaces réceptifs collaboratif pour accueillir des équipes et leur donner envie d'échanger et de travailler autrement.
Créer des moments de convivialités autour d'activités fédératrices et d'expériences immersives pour permettre à des collectifs de sortir du quotidien, de se découvrir autrement et d'écrire des souvenirs communs.
- Faciliter et former
Favoriser l'apprentissage de contenus grâce à la création de jeux sur mesure.
Animer des ateliers où chacun de prend se place pour contribuer pour co-construire.
Proposer des formations pour développer des postures et compétences collaboratives.

Conclusion

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

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

par conséquent,

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

Commentaires

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

- La société Groupe Diverty a opté pour la constitution d'un comité de mission alors qu'il ne s'agit pas d'une obligation légale au regard de sa taille. Ses statuts prévoient uniquement les modalités de suivi par un référent de mission en substitution du comité de mission.
- L'avis du comité de mission dans le rapport de mission n'est pas très détaillé.

Référence de l'avis : AM-GROU-2025-12

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

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

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

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

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

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

Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité :

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

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

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

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

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

Référence de l'avis : AM-GROU-2025-12

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

Indépendance et contrôle qualité

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

Dispositions réglementaires et textes applicables

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21, A. 210-1 et A. 210-2 du code de commerce, à la norme NF EN ISO/IEC 17029 et à notre programme de vérification¹ (Programme vérification société à mission Aupeam-A1-v3).

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes, et se sont déroulés de janvier 2026 à mars 2026 sur une durée totale d'intervention de 4 semaines.

Nous avons notamment mené 10 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, la direction, des membres du comité de mission, des parties prenantes internes et externes et réalisé une visite sur site.

Nature et étendue des travaux

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

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

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

Nos travaux ont porté sur :

- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisés dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

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

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

¹ Notre programme de vérification comprend les étapes suivantes :

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

Référence de l'avis : AM-GROU-2025-12

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

- Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.
 - Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
 - les informations disponibles dans l'entité (par exemple, procès-verbaux des réunions du conseil, échanges avec le comité social et économique, comptes rendus ou support des réunions avec des parties prenantes internes ou externes, analyses des risques) ;
 - la feuille de route de société à mission (ou le modèle de mission) et le dernier rapport du comité de mission établi depuis la dernière vérification ;
 - le cas échéant, ses publications (par exemple, plaquette commerciale, rapport de gestion, rapport intégré, déclaration de performance extra-financière, sur le site internet).
 - Nous avons apprécié si la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus :
 - sont explicites et permettent à un lecteur qui ne connaît pas l'entité d'identifier son activité ;
 - permettent de comprendre la contribution de l'entité à la société et si l'entité est en capacité de maîtriser et d'agir sur ses enjeux sociaux et environnementaux ;
 - se distinguent de ceux des autres sociétés à mission du même secteur ;
 - sont alignés avec le modèle d'affaires de l'entité ; nous avons vérifié notamment que le chiffre d'affaires de l'entité n'est pas déconnecté de sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus et que l'évolution du chiffre d'affaires n'est pas potentiellement sans rapport avec sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus voire partiellement contradictoire ;
 - sont exprimés avec des termes précis en lien avec l'activité de l'entité et non avec des termes génériques.
2. Cohérence et articulation de la raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux au regard des objectifs opérationnels retenus
- Nous avons apprécié si :
 - les objectifs statutaires sont cohérents avec la raison d'être, s'ils constituent des leviers pour l'accomplir ou des engagements sur la façon de l'accomplir ;
 - les objectifs opérationnels contribuent à l'atteinte de l'objectif statutaire (ou au respect de l'engagement correspondant) et s'ils sont indispensables pour l'atteindre ;
 - l'atteinte des objectifs opérationnels apportera une preuve convaincante de l'atteinte de l'objectif statutaire ou du respect de l'engagement correspondant ;
 - les objectifs opérationnels sont vérifiables et si les mesures retenues sont cohérentes avec eux.
 - Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité, la cohérence entre :
 - les informations collectées ;
 - la raison d'être et
 - les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

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

- Prise de connaissance :
 - nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que le rapport du comité de mission ;
 - nous avons échangé avec le comité de mission sur son appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux et, le cas échéant, avec les parties prenantes pour les objectifs qui les concernent. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans le rapport du comité de

Référence de l'avis : AM-GROU-2025-12

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

- mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- Moyens mobilisés :
 - par entretien avec l'organe de direction de l'entité, nous avons apprécié les moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
 - nous avons apprécié, au regard de l'évolution des affaires sur la période, l'adéquation de ces moyens et de ceux visant spécifiquement au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires ;
 - Sincérité des indicateurs de performance :
 - nous avons vérifié la présence dans le rapport du comité de mission d'indicateurs de performance cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer leur positionnement sur les trajectoires définies ;
 - nous avons apprécié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons :
 - apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
 - vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
 - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
 - mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres méthodes de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux couvrent 100% des données utilisées pour le calcul des indicateurs ;
 - apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.
 - dans le cas où un ou des objectifs sociaux et environnementaux ne sont pas atteints, nous avons pris connaissance des raisons le justifiant, présentées dans le rapport du comité de mission. Au regard du contexte de la société, nous avons apprécié si ces raisons sont liées à des circonstances exceptionnelles, extérieures à l'entité, ne pouvant pas être anticipées au moment où les objectifs opérationnels ont été définis.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée² sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Clamart, le : 09/04/2026

L'Organisme Tiers Indépendant, Aupeam
Marie Sabadie-Benoit, directrice associée

² L'assurance modérée est le niveau d'assurance requis pour la vérification des objectifs sociaux et environnementaux des sociétés à mission.



DIVERTY
EVENTS

RAPPORT DE MISSION
2025



NOTRE HISTOIRE



2006

DIVERTY EVENTS c'est avant toute chose un rêve, une utopie, une envie de créer un monde plus collaboratif et d'expérimenter des nouvelles façons de travailler ensemble.

Notre premier terrain d'expression, c'est le **JEU** ! C'est ainsi qu'est née DIVERTY events : pour créer des moments ludiques, conviviaux et fédérateurs en entreprise. Depuis toujours, tout ce que nous imaginons repose sur deux piliers : **COHÉSION** par le **JEU**.

2016

Chez nous, la cohésion commence en interne! Pour mieux travailler ensemble, nous avons exploré les méthodes de Serious Play et adopté un management participatif. De cette expérience est né notre pôle Facilitation & Intelligence Collective, avec des ateliers et formations pensés pour transmettre ce que nous vivons au quotidien.

2019

Après 6 déménagements, c'est en 2019 que nous avons trouvé notre QG à Centr'Alp: 1500 m² pour créer des salles de créativité, des espaces d'intelligence collective et un nouveau concept réceptif pour nos ateliers.

C'est aussi là qu'est née notre 2^e marque **Cap ou pas Cap ?**, avec l'envie de travailler autrement, casser les codes du management et gagner en agilité.

Pour pousser l'expérience jusqu'au bout, nous avons même recruté un chef cuisinier et une pâtissière.

2020

Pour poursuivre notre transformation, nous avons adopté **l'Holacratie** : une gouvernance plus libre et responsabilisante.

Avec Semawe, nous avons bousculé nos postures, clarifié notre Raison d'Être et posé nos Valeurs.

Un chemin exigeant... mais passionnant.

NOTRE HISTOIRE

2021

Les années COVID nous ont offert un temps inattendu... que nous avons transformé en **opportunité**.

Enfermés (mais inspirés), nos créatifs ont imaginé un nouveau concept de loisirs indoor : **Les Studios PopCorn**, un jeu d'aventure immersif, coopératif et 100% en équipe.

2022

La sortie du COVID a marqué un tournant : nous sommes partis en quête de **sens**.

Un diagnostic **RSE**, un **Bilan Carbone**... et l'envie d'aller plus loin.

Cela faisait totalement sens : nous sommes devenus **Société à Mission**, avons rejoint la Convention des Entreprises pour le Climat et soutenons Team For The Planet.

Un pas de plus vers une entreprise **régénérative**.

2023

Notre ambition : donner plus de sens et d'impact à nos expériences.

Chez DIVERTY events, place aux Serious Games pour transmettre autrement.

Cap ou pas Cap ? devient encore plus immersif.

Et aux Studios PopCorn, une nouvelle offre coaching pour aller plus loin dans la transformation.

2025

En 2025, **Cap ou pas Cap ? et DIVERTY events ne font plus qu'un !**

Animations, formations, ateliers ou événements... que ce soit dans nos espaces ou partout en Auvergne Rhône-Alpes, nous co-créons des expériences ludiques, immersives et apprenantes pour faire grandir vos équipes et transformer vos organisations

CÉLINE CUSSET

FONDATRICE DE DIVERTY EVENTS



Céline porte depuis 2006 une vision audacieuse du travail collectif, où jeu, coopération et intelligence émotionnelle sont au cœur de l'action.

Entrepreneure engagée et formatrice passionnée, elle met son énergie au service d'un projet à impact : **réinventer les façons de faire équipe à travers des expériences qui connectent et éveillent.**

Guidée par des valeurs fortes – humanisme, curiosité, responsabilité – Céline accompagne avec exigence et enthousiasme la transformation de l'entreprise en société à mission, convaincue que l'entreprise peut être un **levier de changement positif.**

NOS VALEURS



PLAISIR



ENGAGEMENT



AGILITE



COHESION

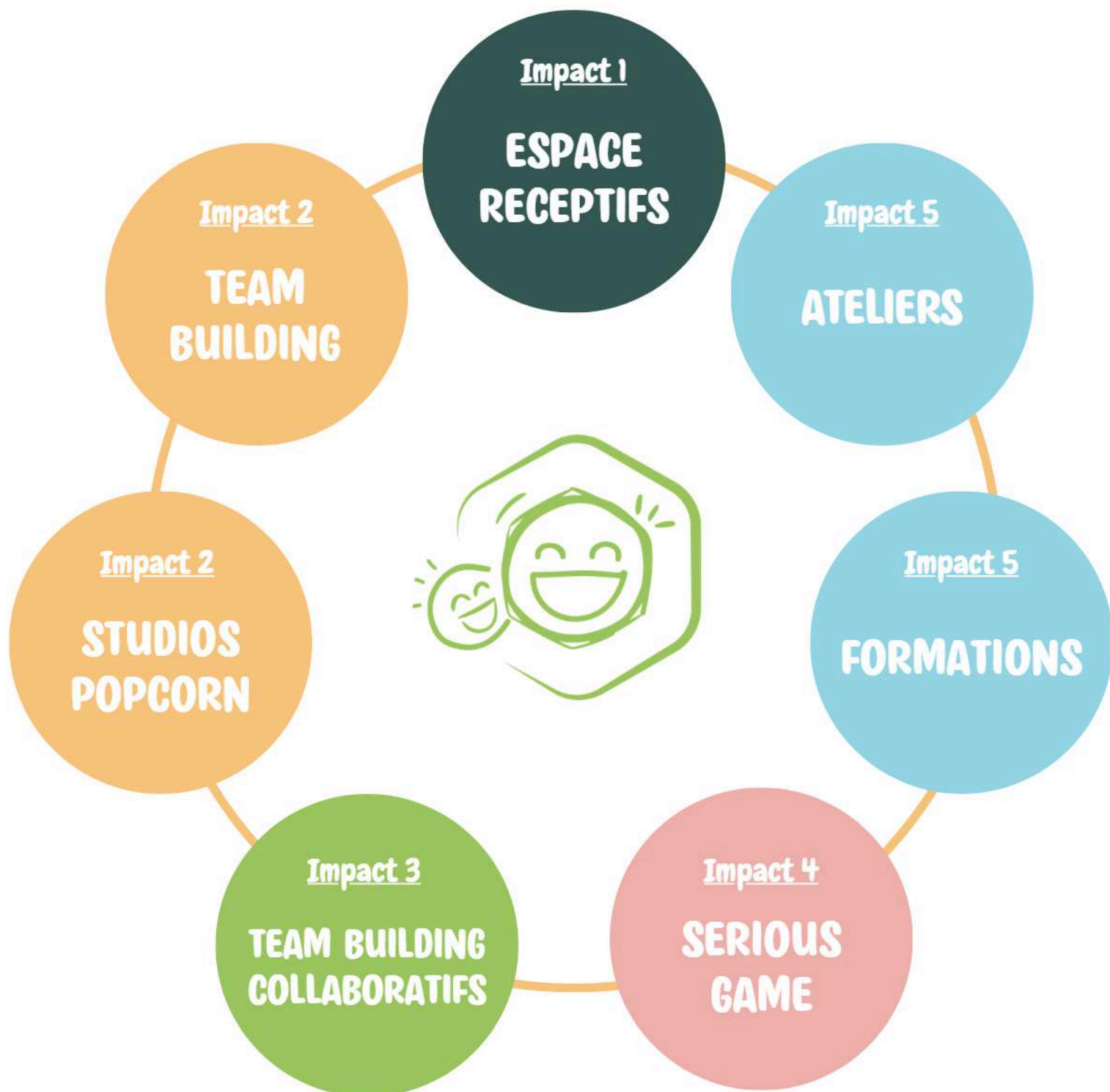


ECOLONOMIE

NOS ACTIVITÉS

LUDIQUES, IMMERSIVES ET APPRENANTES

Selon leurs impacts sur la coopération dans les équipes.



NOTRE COMITÉ DE MISSION

SON RÔLE

Son rôle premier est d'être chargé du suivi de l'exécution de la mission. Il évalue donc l'efficacité des actions passées, mais questionne aussi sur la pertinence des actions et sur les stratégies choisies. Le présent rapport est rédigé par ses membres.

CONSTITUÉ DE :



Toinon Guillon

Commercial
Diverty Events



Stéphane Faveyrial

Responsable stratégie et
communication
Diverty Events



Manon Eydaleine

Responsable projets Impact
Diverty Events



Delphine Blanchin

Fondatrice de Pigmente ta vie



Sylvie Genin-Lomier

Responsable communication
Corys



Marie Gillet

Responsable administrative
Acritec



Abdelghani Chaib

Innovation hub manager
Schneider Electric



Amadou Rouillon

Responsable
Bureau des congrès de Grenoble

PRÉSENTATION DE LA MISSION

NOTRE RAISON D'ÊTRE :

« Faire vivre des expériences ludiques, immersives, apprenantes à des collectifs, Pour qu'ils développent des postures et des compétences collaboratives et fassent émerger des nouveaux modes de coopération dans le monde... »

Pour répondre aux défis de transformation sociale et environnementale

Objectif de Développement Durable n°17 des Nations unies
« Coopérer ou périr » António Guterres



NOS PRINCIPALES MISSIONS :

1.

INFUSER & DIFFUSER

Expérimenter en interne des nouveaux modes de gouvernance, de prise de décision, de répartition du pouvoir et de distribution de la valeur générée afin de pouvoir transmettre et partager les apprentissages à l'extérieur. Influencer et inspirer son écosystème grâce à des pratiques internes modélisantes.

2.

REUNIR & ANIMER

Proposer des espaces réceptifs collaboratif pour accueillir des équipes et leur donner envie d'échanger, de travailler autrement. Créer des moments de convivialité autour d'activités fédératrices et d'expériences immersives pour permettre à des collectifs de sortir du quotidien, de se découvrir autrement et d'écrire des souvenirs communs.

3.

FACILITER & FORMER

Favoriser l'appropriation de contenus grâce à la création de jeux sur mesure. Animer des ateliers où chacun peut prendre sa place, contribuer, co-construire. Proposer des formations pour développer des postures et compétences collaboratives.

INTEGRATION DE LA MISSION

La mission a été rapidement considérée comme un **élément à part entière** de notre fonctionnement interne, au même titre que les responsabilités décrites dans une fiche de poste. **Vivre cette raison d'être est devenu essentiel** : nous souhaitons travailler avec des personnes alignées, capables d'incarner nos valeurs et notre vision au quotidien.

Nous avons choisi d'articuler pleinement notre statut de société à mission avec notre engagement au sein de la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC), afin d'inscrire notre **transformation dans une démarche à la fois stratégique et opérationnelle**. La feuille de route issue de la CEC a constitué notre premier jalon structurant, rapidement complété par la formalisation de notre plan d'actions SAM, permettant de traduire nos ambitions en engagements concrets et mesurables.

Un **processus d'accompagnement de long terme a été déployé**, combinant des temps d'équipe et un travail collectif permettant à chaque cercle de se l'approprier et de la décliner dans sa propre stratégie.

LES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

1.

INFUSER & DIFFUSER

- Mettre en place un fonctionnement collaboratif interne
- Etre un laboratoire expérientiel
- Etre un acteur engagé de notre éco-système

2.

REUNIR & ANIMER

- Faire expérimenter le "travailler autrement"
- Proposer des jeux adaptés au besoin de nos clients

3.

FACILITER & FORMER

- Créer des jeux sur-mesure
- Développer les prestations ayant plus d'impact sur la collaboration

INFUSER & DIFFUSER

METTRE EN PLACE UN FONCTIONNEMENT COLLABORATIF INTERNE

MISE EN PLACE D'UNE GOUVERNANCE EN HOLACRATIE

Dans une logique de cohérence avec notre raison d'être, nous avons structuré notre gouvernance selon les principes de l'holocratie.

L'holocratie est un mode de gouvernance qui remplace la hiérarchie classique par des rôles clairement définis, répartis **en cercles autonomes**.

Les décisions sont prises collectivement selon des règles formalisées, en fonction des besoins de l'organisation et non des titres.

Cette organisation favorise l'**autonomie des équipes, la prise d'initiative et la coopération transverse**, tout en assurant un pilotage collectif des enjeux stratégiques, sociaux et environnementaux.

La gouvernance en cercles permet ainsi à chaque collaborateur de **contribuer activement à l'amélioration continue des expériences proposées et à l'émergence de nouveaux modes de coopération**.

MISE EN PLACE DE L'ÉQUIPE MOBILITÉ

Nous avons mis en place une équipe Mobilité composée de trois collaborateurs élus par leurs pairs, selon un processus d'élection sans candidats. Indépendante de la direction, cette équipe est responsable de **l'évolution des collaborateurs** au sein d'une grille salariale transparente et équitable. Lorsqu'un collaborateur estime avoir développé de nouvelles compétences, il s'appuie sur des faits et des preuves pour les présenter à l'équipe Mobilité, qui recueille ensuite les retours des autres collaborateurs. Ce dispositif **renforce la collaboration, la reconnaissance entre pairs et la responsabilisation collective**, en permettant à chacun de faire évoluer sa rémunération en fonction de sa montée en compétences et de son impact dans l'entreprise.



ETRE UN LABORATOIRE EXPÉRIENTIEL

DES SÉMINAIRES D'ÉQUIPE RÉCURRENTS

Nous organisons régulièrement des séminaires internes afin de renforcer la cohésion et la collaboration au sein des équipes, en utilisant les mêmes **techniques de collaboration et d'intelligence collective** que celles déployées auprès de nos clients, pour aborder des sujets stratégiques, d'embarquement des collaborateurs et d'enjeux opérationnels.

- 2 séminaires collaborateurs par an
- 2 séminaires opérationnels où se joignent nos référents auto-entrepreneurs



DES FORMATIONS D'ÉQUIPE

En 2025, nous avons mis en place 4 dates de formations d'équipe sur des thématiques liées à la **coopération et à l'embarquement de nos collaborateurs** (*thématiques sur l'intégration de la raison d'être et de notre feuille de route, rappel de nos profils de préférence comportementales et clés pour mieux collaborer par exemples*).

Ces temps de formation nous permettent non seulement de **renforcer l'alignement stratégique et la cohésion interne**, mais aussi de tester de nouveaux outils et formats de facilitation avant de les proposer à nos clients. Ils constituent de **véritables laboratoires internes**, favorisant l'amélioration continue de nos pratiques, le développement de notre propre coopération et le renforcement des liens entre les membres de l'équipe.





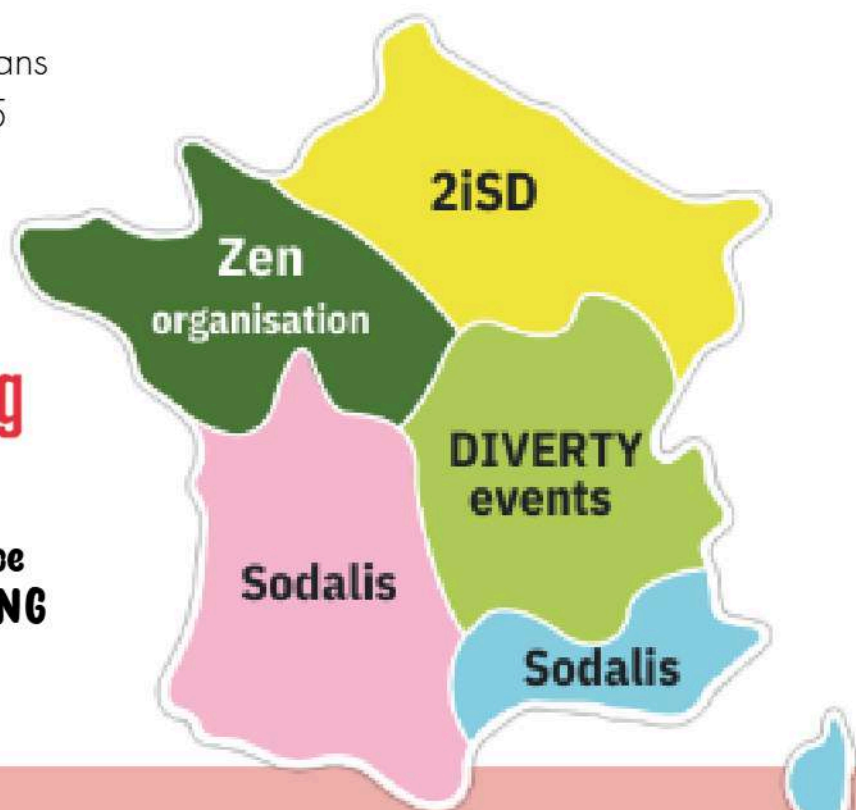
DES RENCONTRES AVEC NOTRE RÉSEAU TEAM BUILDING

Nous sommes membres du réseau Team Building afin de partager une couverture géographique nationale, d'échanger régulièrement sur nos pratiques, nos jeux et nos innovations, de mutualiser du matériel et de collaborer étroitement sur des projets de grande envergure, dans une logique d'entraide et de coopération durable.

- 1 séminaire collaborateurs / 2 ans
- 2 rencontres dirigeants en 2025
- 5 rencontres métiers en 2025



Une présence dans toute la France
avec le **RÉSEAU TEAM BUILDING**



ÊTRE UN ACTEUR ENGAGÉ DE NOTRE ÉCO-SYSTÈME

PARTAGE DE NOS PRATIQUES DANS NOS CLUBS RÉSEAUX



Nous participons activement à plusieurs clubs et réseaux professionnels afin de **contribuer au dynamisme de notre écosystème** et de prendre part aux réflexions collectives sur les enjeux de coopération, de management et de transformation des organisations. Ces espaces nous permettent de partager nos pratiques et nos retours d'expérience, tout en nous enrichissant des approches d'autres acteurs engagés.

En diffusant nos méthodes collaboratives et notre vision du travail en collectif, nous **contribuons à faire évoluer les pratiques au sein des organisations partenaires** et à renforcer, à notre échelle, **une culture de la coopération** plus responsable et durable sur notre territoire.

En 2025, nous sommes engagés activement dans 6 réseaux professionnels, avec une participation régulière aux rencontres et groupes de travail.

Notre engagement ne se limite pas à une adhésion formelle : nous intervenons dans des ateliers thématiques, partageons nos retours d'expérience et contribuons aux réflexions collectives sur la coopération et les pratiques managériales.

ET CONCRETEMENT ?

- Accueil et organisation d'une rencontre d'expérimentation de nos concepts pour **le MICE de Grenoble**
- Participation à un club d'entraide entre pairs autour des thématiques entrepreneuriales au sein **d'ECOBIZZ**
- Facilitation de séance d'intelligence collective pour **Realiz**
- Animation de séance pour clarifier le cadre et renforcer la dynamique collective pour **le MICE du Pays Voironnais**
- Facilitation de séance, organisation du programme de formation et animation de formations pour diffuser des outils et postures de facilitation auprès **du Centre des Jeunes Dirigeants**
- Animation d'un cycle de formation autour de l'innovation managériale auprès de managers de **l'association de Centr'Alp**

PARTAGE DE NOS PRATIQUES À UN PUBLIC NON ENTREPRISE

Nous accueillons régulièrement des stagiaires afin de leur permettre de découvrir nos métiers, notre fonctionnement et notre manière de travailler au quotidien. Parmi eux, nous veillons à accueillir des stagiaires en situation de handicap, convaincus que la **diversité est une richesse pour les collectifs**. Ces temps d'immersion sont l'occasion de transmettre nos pratiques collaboratives et d'**insuffler de nouveaux modes de coopération** auprès de la génération future, tout en leur offrant une autre manière d'appréhender le monde du travail. L'accueil de personnes en situation de handicap est pour nous un levier essentiel pour favoriser la compréhension, l'acceptation et la construction d'un environnement professionnel plus collaboratif, inclusif et accessible à tous.

- 5 stagiaires accueillis en 2025
- dont 2 stagiaires en situation de handicap



METTRE L'INCLUSION AU COEUR DE LA COOPÉRATION

Parce que la collaboration consiste à tirer le meilleur de chacun, nous sommes convaincus qu'**elle ne peut exister sans une inclusion pleine et entière**, sans distinction. Cet engagement se traduit concrètement par des actions de solidarité, de sensibilisation au handicap, de soutien associatif et d'ouverture aux jeunes générations. À travers le parrainage d'associations, l'organisation d'événements inclusifs, notre participation à des initiatives locales et l'accueil de publics variés dans nos locaux, nous affirmons notre volonté de **construire un écosystème plus collaboratif, accessible et respectueux de la valeur de chacun**.



Soutien aux associations

Nous soutenons plusieurs associations du territoire par des contributions financières, matérielles et humaines.

Prêt d'un véhicule et parrainage collaboratif pour Dynamoov.

Parrainage financier et participation à une course en joëlette avec Handirection du Bonheur.

Événements solidaires dans nos locaux

Nous mettons nos espaces au service de causes engagées.

Organisation d'un événement de sensibilisation au handicap à travers des outils innovants.

Octobre Rose

Engagement dans Octobre Rose avec la confection de coussins cœur pour l'Institut Alpin du Sein et une intervention de sensibilisation du Dr Collarde.

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

Nous nous mobilisons activement pour l'inclusion professionnelle :

Accueil de participants Duoday pour leur proposer une immersion professionnelle à nos côtés,

Participation au job dating handicap de Tullins, Animation d'un atelier cuisine avec des jeunes en situation de handicap.

Noël Solidaire

Un temps dédié au lien social et à la convivialité, avec un après-midi ludique (loto et atelier cookies) organisé pour les bénéficiaires des Petits Frères des Pauvres.

Jeunesse et transmission

Nous contribuons à l'ouverture professionnelle des jeunes générations :

Participation à ECONEX, Visites d'entreprise et interventions en lycées et forums métiers.



ANIMER & RÉUNIR

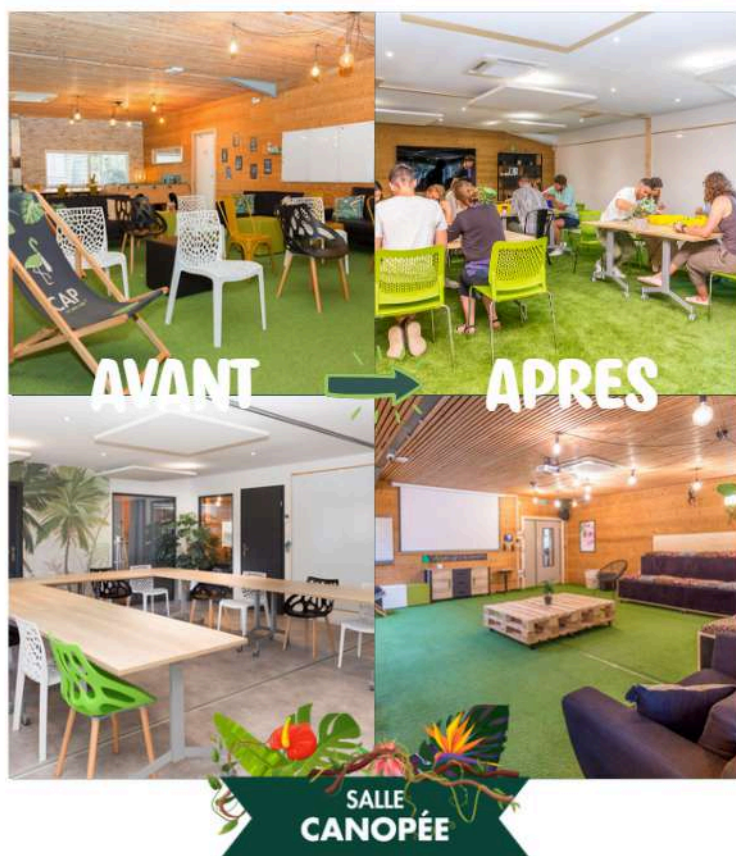
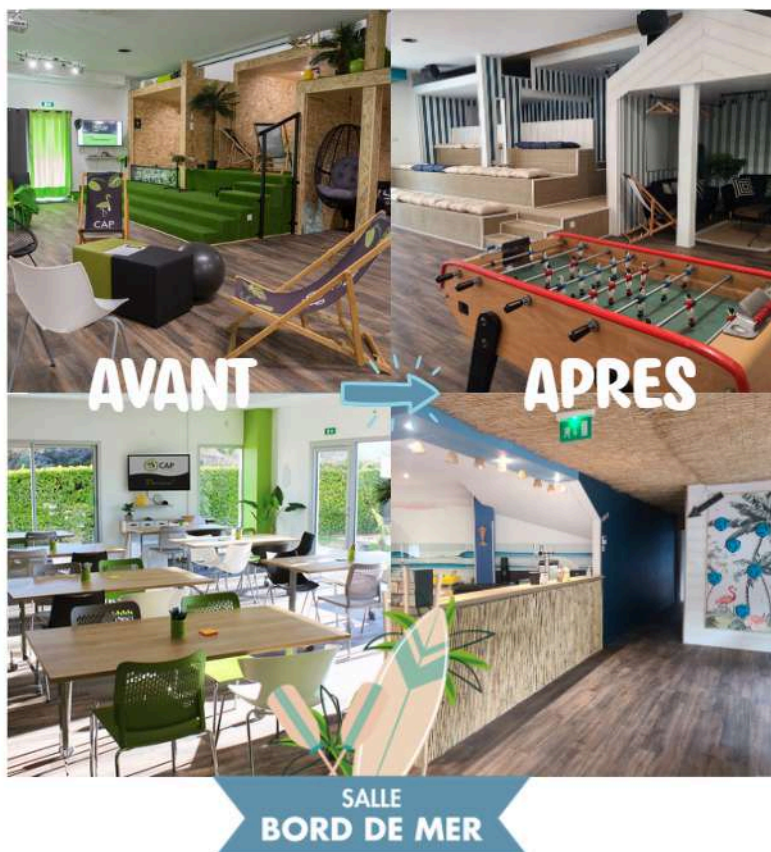
FAIRE EXPÉRIMENTER LE “TRAVAILLER AUTREMENT”

RENDRE NOS ESPACES DE SÉMINAIRES PLUS ATYPIQUES ET IMMERSIFS

Nous avons engagé d'importants travaux d'aménagement de nos salles afin de les rendre plus immersives, autour de deux univers distincts : une salle à la thématique canopée/jungle et une salle inspirée du bord de mer.

L'objectif est d'offrir aux collectifs un cadre hors du commun, favorisant la **déconnexion, la prise de recul et la rupture avec les habitudes de travail**. Nos espaces ont été conçus pour encourager l'intelligence collective, avec des configurations modulables, des agencements personnalisables et plusieurs zones permettant le travail en sous-groupes.

Nous mettons également à disposition des outils d'intelligence collective, tels que des propositions d'ice breakers ou d'ateliers animés par nos soins, des jeux en libre accès, ainsi que des supports d'idéation (post-it, tableaux muraux, outils collaboratifs).



FAIRE EXPÉRIMENTER LE "TRAVAILLER AUTREMENT"

MISE EN PLACE D'UNE EXPÉRIENCE CONVIVIALE AUTOUR DU REPAS

Nous proposons une formule table d'hôtes invitant les participants à se réunir autour d'une même table, dans un esprit convivial et chaleureux, comme à la maison. Ce format favorise **les échanges authentiques, casse les silos et crée les conditions d'un véritable moment de partage.** En réunissant les participants dans un cadre simple et humain, nous encourageons la rencontre, la discussion informelle et la création de liens durables entre les participants.

Le menu, volontairement tenu secret jusqu'au jour J, est imaginé et concocté par notre chef, qui réinvente des produits peu habituels afin de bousculer les codes et les habitudes. Ce moment de partage devient ainsi **une véritable expérience collective, favorisant l'échange, la curiosité et la convivialité.**

IDÉE MENU

Velouté de butternut,
pop corn au chocolat amer.

Suprême de volaille rôtie,
jus de pomme réduit aux épices.
Légumes anciens rôtis

Moelleux châtaigne, glace
faisselle et coulis de myrtille.



PROPOSER DES JEUX ADAPTÉS AUX BESOINS DE NOS CLIENTS

ÉVOLUTION CONSTANTE DE NOS JEUX EN CATALOGUE

Nous avons structuré un véritable processus d'amélioration continue afin de garantir la **qualité, la pertinence et l'évolution constante** de nos prestations. Un outil de débrief animateurs nous permet d'analyser systématiquement les retours du terrain après chaque intervention, d'identifier des axes d'optimisation et d'ajuster nos mécaniques de jeu en conséquence. Les retours clients, collectés via des enquêtes de satisfaction, sont intégrés dans cette même logique d'amélioration.

L'ensemble de nos jeux est conçu pour être accessible au plus grand nombre et adaptable aux personnes à mobilité réduite (PMR), afin d'assurer **une expérience inclusive et qualitative**.



CRÉATION DE NOUVELLES ACTIVITÉS AU CATALOGUE

Chaque année, nous enrichissons notre catalogue avec de nouvelles activités afin de répondre aux besoins évolutifs de nos clients et aux tendances du marché.

Cette dynamique d'innovation nous permet d'anticiper les attentes des organisations, qu'il s'agisse de renforcer la coopération, d'intégrer les enjeux de développement durable ou d'explorer de nouveaux formats expérientiels. En faisant évoluer régulièrement nos propositions, nous garantissons des **expériences actuelles, pertinentes et alignées avec les transformations des collectifs et de leur environnement**.



4 nouvelles activités au catalogue en 2025

MISE EN PLACE DE JEUX COLLABORATIFS ET DE SENSIBILISATION

Parce que la collaboration et la coopération sont aujourd'hui des enjeux majeurs en entreprise, nous avons développé de nouveaux jeux collaboratifs et fait évoluer certains formats existants afin de proposer des expériences centrées sur un objectif commun, sans logique de compétition. L'objectif n'est pas de gagner contre les autres, mais de **réussir ensemble une mission collective**.



6 jeux collaboratifs au catalogue en 2025

Plusieurs de ces jeux associent la réussite à un don versé à une association en lien avec la thématique abordée.

Par ailleurs, conscients des enjeux croissants liés au développement durable, nous avons conçu des jeux dédiés à ces sujets afin de sensibiliser les participants de manière ludique.

Ces expériences démontrent que **la collaboration et la coopération peuvent se renforcer efficacement à travers une approche simple, engageante et expérientielle**.



MISE EN PLACE D' ACTIONS D'UN ECO-SCORE DE NOS ACTIVITÉS

Dans le cadre de notre démarche RSE, nous avons souhaité aller au-delà de la simple sensibilisation en intégrant les enjeux environnementaux au cœur même de nos prestations. De plus en plus de nos clients doivent aujourd'hui mesurer, piloter et réduire leur impact carbone, notamment dans le cadre d'obligations réglementaires ou de stratégies de décarbonation.

Pour répondre à cette attente, nous avons évalué l'éco-score de nos activités afin d'**apporter davantage de transparence sur leur impact environnemental**.

Cette démarche permet à nos clients de faire des choix éclairés et cohérents avec leurs engagements climatiques, tout en continuant à animer et réunir leurs équipes.



Indicateur d'éco-responsabilité de l'activité



FACILITER & FORMER

CRÉER DES JEUX SUR-MESURE

DÉVELOPPEMENT DES SERIOUS GAME SUR-MESURE

Nous avons développé une nouvelle rubrique dédiée aux jeux sur mesure afin d'apporter un **levier supplémentaire puissant** pour renforcer la collaboration et la coopération au sein des équipes.

En plaçant les participants dans des situations d'interdépendance autour d'un objectif commun, ils permettent d'expérimenter concrètement les dynamiques collectives, de rendre visibles les modes de communication et de favoriser des prises de conscience durables. Grâce à leur dimension expérientielle, ces dispositifs **facilitent l'appropriation des apprentissages et encouragent l'évolution des postures collaboratives dans le quotidien professionnel**. Ils contribuent ainsi directement à notre ambition de rendre les collectifs plus coopératifs et alignés.



15 serious game sur-mesure créés en 2025

Les thématiques

Le leadership, le port des EPI, la démarche client, la responsabilité sociétale des entreprises, l'inclusion, le handicap, la découverte d'une entreprise

CRÉATION DE SERIOUS GAME "TYPE" PERSONNALISABLE

Afin de démocratiser l'accès aux serious games et de répondre aux organisations qui ne savent pas toujours par où commencer, nous avons développé des serious games « types ». Ces formats reposent sur des mécaniques éprouvées et des thématiques que nous considérons structurantes pour les collectifs (coopération, communication, management, transition environnementale, etc.).

L'objectif est double : **sécuriser l'expérience** grâce à des dispositifs déjà testés et optimisés, tout en **facilitant l'appropriation du serious game par des clients peu familiers avec ces approches**. Ces formats offrent un cadre clair, rassurant et immédiatement mobilisable, tout en restant personnalisables selon les enjeux spécifiques de chaque organisation.



6 serious game "types" au catalogue en 2025

Les thématiques

Culture d'entreprise, santé mentale, handicap, découverte d'un site, sécurité au travail et enjeux climatiques

DÉVELOPPER LES PRESTATIONS AYANT PLUS D'IMPACT SUR LA COLLABORATION

CRÉATION DE NOUVELLES PRESTATIONS DE FACILITATION ET FORMATION

Sur le plus haut niveau d'impact de nos prestations se trouvent nos ateliers d'intelligence collective et nos formations à la coopération.

La facilitation en intelligence collective permet de créer les conditions favorables à l'expression, à l'intelligence collective et à la prise de décisions partagées, en accompagnant les groupes vers des solutions concrètes et adaptées à leurs enjeux.

Nos facilitations et formations à la coopération visent à faire **évoluer durablement les postures et les pratiques collectives au sein des organisations**. Elles s'appuient sur des méthodes reconnues telles que LEGO® Serious Play®, les jeux de Thiagi ou Metalog, qui mobilisent la ludopédagogie comme levier d'apprentissage. En plaçant les participants en situation d'expérimentation, ces dispositifs favorisent **l'engagement**, la prise de conscience et l'appropriation durable des compétences collaboratives.

Forts de nos retours d'expérience terrain, nous faisons évoluer en continu nos prestations afin de répondre aux besoins émergents identifiés lors de nos accompagnements. Chaque intervention est **personnalisée et adaptée à la problématique concrète du client** : améliorer la communication, renforcer la confiance, fluidifier la prise de décision ou développer une culture de coopération.

Les participants repartent avec des apports théoriques structurants, des outils directement mobilisables et une expérience vécue qui transforme les dynamiques d'équipe. Nous sommes convaincus que **l'on apprend plus efficacement en expérimentant**, en analysant collectivement et en mettant en pratique.

La **ludopédagogie** repose sur l'expérimentation, l'engagement actif et la mise en situation. Elle favorise une meilleure mémorisation, une compréhension plus fine des enjeux et une appropriation durable des apprentissages, en mobilisant à la fois l'intellect, l'émotion et l'action.



16 prestations à impact 5 au catalogue dont 8 ateliers d'intelligence collective et 8 formations à la coopération

Nos thématiques

Cap et cadre, communication et coopération, leadership et implication des collaborateurs



FORMATIONS INTERNES À CES PRESTATIONS

Nos facilitations et formations à la coopération sont portées par nos facilitateurs et formateurs internes, formés aux approches d'intelligence collective et aux méthodes de facilitation. Ce choix d'internalisation nous permet de garantir une **cohérence forte avec notre ADN**.

En développant ces compétences en interne, nous assurons une maîtrise complète de nos dispositifs, une amélioration continue de nos pratiques et une transmission fidèle de nos valeurs. Cette cohérence renforce **l'impact de nos interventions** et nous permet d'accompagner les organisations vers des modes de fonctionnement plus collaboratifs, responsables et durables.

Nos intervenants interne



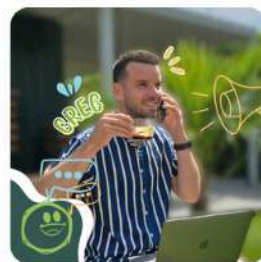
Céline Cusset



Stéphanie Villaret



Toinon Guillon



Grégoire Querleu



Manon Eydaleine

MISE EN PLACE DE LA CERTIFICATION QUALIOPi ET DÉVELOPPEMENT DU NOMBRE DE FORMATIONS FINANCÉES PAR UN OPCO

Nous avons fait le choix d'obtenir la certification Qualiopi afin de renforcer la **crédibilité et le poids de nos formations**, tout en les rendant **accessibles** au plus grand nombre. Cette certification nationale atteste de la qualité des processus mis en œuvre par les organismes de formation et garantit le respect d'exigences précises en matière de conception pédagogique, d'accompagnement des apprenants et d'amélioration continue.

Elle nous permet d'inscrire nos formations dans un cadre structurant et exigeant, tout en offrant à nos clients la possibilité de bénéficier d'une prise en charge financière par les opérateurs de compétences (OPCO). Ce positionnement contribue à **démocratiser l'accès à la formation à la coopération** et à amplifier l'impact de nos actions auprès des organisations.



7 formations financées par un OPCO en 2025 contre 3 en 2024.



PROMOUVOIR DAVANTAGE LES PRESTATIONS À IMPACT

Nous faisons le choix de promouvoir en priorité des prestations à impact, telles que la facilitation et la formation, car nous sommes convaincus qu'elles sont celles qui **transforment le plus durablement les collectifs**. En agissant directement sur les postures, les modes de coopération et les pratiques professionnelles, ces formats permettent aux équipes de **développer des compétences collaboratives** concrètes et transférables dans leur quotidien. La facilitation crée les conditions d'une intelligence collective efficace et responsable, tandis que la formation, notamment par des approches expérientielles et ludopédagogiques, favorise une appropriation durable des apprentissages. Ces prestations s'inscrivent pleinement dans notre ambition **d'accompagner les organisations** vers des modes de fonctionnement plus collaboratifs, engagés et porteurs de sens.



33 ateliers et formations dispensés en 2025
contre 31 en 2024.



AVIS DU COMITE DE MISSION



“Cette feuille de route démontre une maturité dans la démarche, un alignement entre discours et actions tout en conservant la capacité d’innover.

Les objectifs sont mesurables et les actions concrètes.

Je perçois une vraie cohérence entre les valeurs affichées et les actions mises en œuvre.”

**SYLVIE GENIN LOMIER -
RESPONSABLE COMMUNICATION
CHEZ CORYS**



“Je suis admirative du travail mené ces derniers mois pour produire ce rapport qui est une belle photographie de Diverty. C’est une version qui a le mérite d’être exhaustive et de présenter clairement les lignes directrices. C’est un début prometteur pour la suite de la démarche.”

**DELPHINE BLANCHIN -
FONDATRICE DE PIGMENTE
TA VIE**

