



Rapport du Comité de Mission

édition 2025

CONCEVOIR ET ANIMER LES LIEUX QUI ACCOMPAGNENT
LES NOUVEAUX MODES DE VIE PLUS ÉCOLOGIQUES,
PLUS COLLECTIFS ET PLUS SOLIDAIRES.

édito



L'année 2024 a été marquée par un événement exceptionnel sur notre territoire : les Jeux Olympiques de Paris. Cette quinzaine a été magnifique sous tous les rapports. Certains parlent de parenthèse enchantée, moi je parle de piqûre de rappel. Ces Jeux Olympiques nous ont rappelé comment nous pouvions tous vivre ensemble autour des valeurs que véhicule le sport.

Toutes ces actions renforcent notre conviction chez Harvey : il est possible de créer ou de retrouver des espaces où les ambitions économiques se mêlent avec des ambitions écologiques, des ambitions d'inclusion et des ambitions solidaires.

Cela a aussi conforté notre état d'esprit selon lequel le sport et ses valeurs sont un moyen pour y arriver.

L'année 2024 a aussi été marquée par un contexte économique particulièrement tendu. Face à cette situation, de nombreuses entreprises ont été contraintes de réévaluer leurs priorités, souvent au détriment de leurs engagements sociétaux.

La parole aux acteurs de notre mission



David Inquel
Président Harvey

Cette année a encore démontré que notre engagement en tant que Société à Mission était un moteur collectif.

Chaque collaborateur Harvey se lève tous les matins avec comme volonté d'être un élément de transformation positive de notre société.

Je suis particulièrement fier de cette équipe et je les remercie. Cette équipe qui, dans un contexte économique tendu, fait preuve quotidiennement de courage, de solidarité, d'abnégation et de créativité, pour traduire notre raison d'être.



Camille Hameaux
Manager société à Mission

Piloter la Mission Harvey, c'est conjuguer ambition, utilité et passion au quotidien.

Cette année de structuration nous a permis de poser des bases solides pour un déploiement cohérent et efficace de notre feuille de route.

J'ai été impressionnée par l'adhésion croissante de notre écosystème et par l'émergence d'initiatives spontanées portées par les collaborateurs eux-mêmes.

Mon objectif pour l'année à venir est de renforcer cette dynamique et d'accroître la mesurabilité de notre impact.



Eléonore Guebin
Membre salarié du comité de mission

Rejoindre le Comité de Mission Harvey, c'est contribuer à une entreprise qui place l'intérêt général au cœur de son développement.

Ce qui m'a motivée, c'est la volonté affirmée de faire bouger les lignes du secteur immobilier, en liant actions concrètes et exigence de transformation.

La richesse du comité repose sur la diversité des parcours qui le composent : des regards croisés, complémentaires, qui permettent de prendre du recul, d'interroger les pratiques et d'assurer la cohérence entre les ambitions affichées et les actes.

David Inquel

SOMMAIRE

01

Harvey Hospitality Société à Mission

PAGE 4

02

Notre parcours d'entreprise à mission

PAGE 12

03

La communauté Harvey

PAGE 15

04

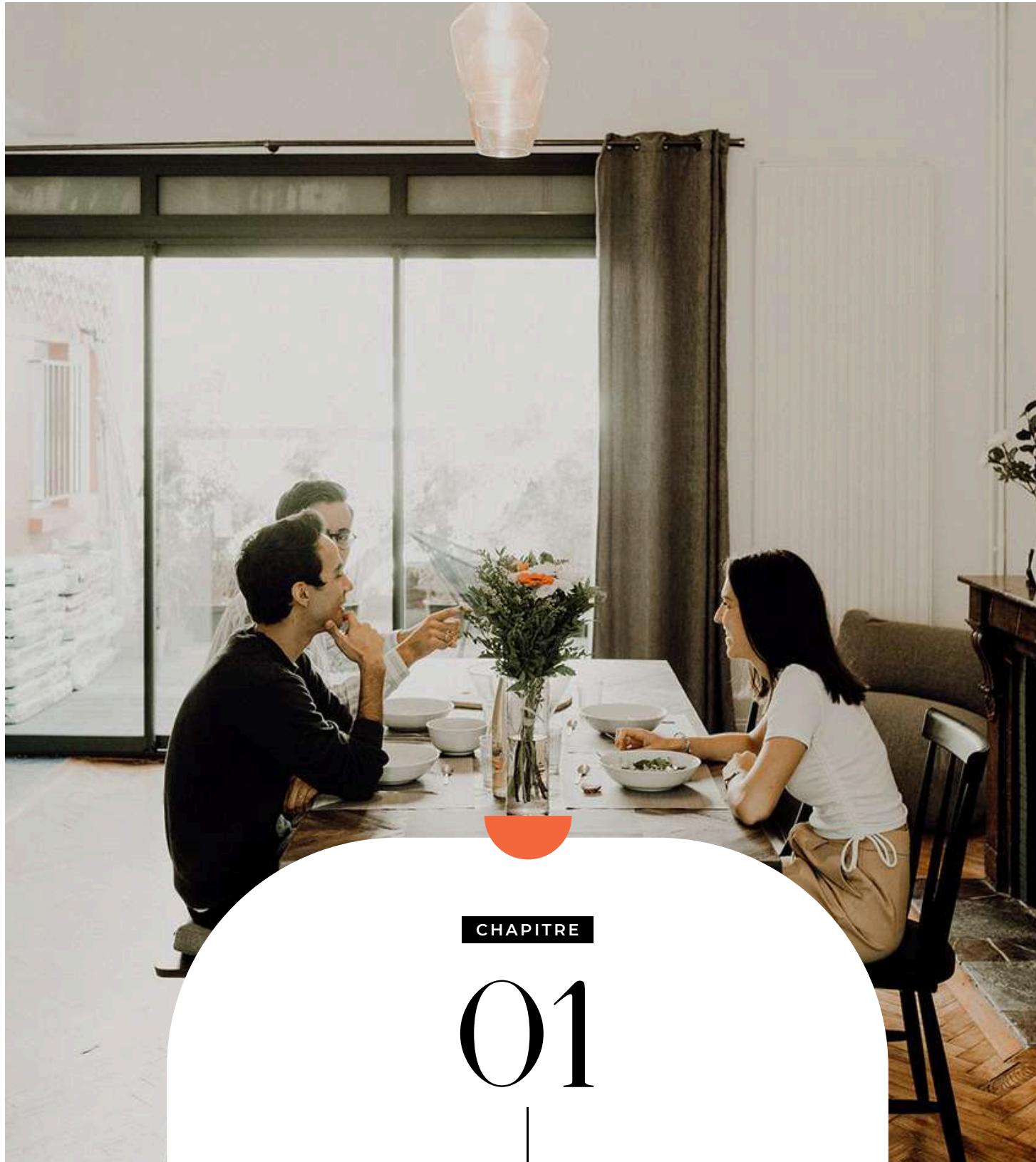
Notre feuille de route

PAGE 20

05

Conclusion du Comité de Mission

PAGE 40



CHAPITRE

01

Harvey Hospitality, Société à Mission

Où

en sommes-nous ?

En 2023, nous étions des créateurs : portés par notre vision et notre énergie, nous avons imaginé un nouveau modèle de lieu de vie.

2024 est l'année de la construction – celle des murs comme celle du sens. Nous transformons nos idées en projets tangibles, fidèles à nos valeurs.



625

CHAMBRES EN
CRÉATION DONT
200 DÉJÀ LIVRÉES



745

NOMBRE DE LITS EN
DÉVELOPPEMENT
HORIZON 2027



30

MILLIONS D'EUROS
D'INVESTISSEMENT
EN 2024



2022

ANNÉE D'INSCRIPTION
DE NOTRE MISSION
DANS NOS STATUTS



2024

1er RAPPORT DU
COMITÉ DE MISSION



167

LIVRAISON EN 2025
• CHARTRES
• BISCARROSSE
SOIT 167 CLÉS





Notre raison d'être : Concevoir et animer les lieux qui accompagnent les nouveaux modes de vie plus écologiques, plus collectifs et plus solidaires.

Réaffection des statuts sur Harvey Hospitality

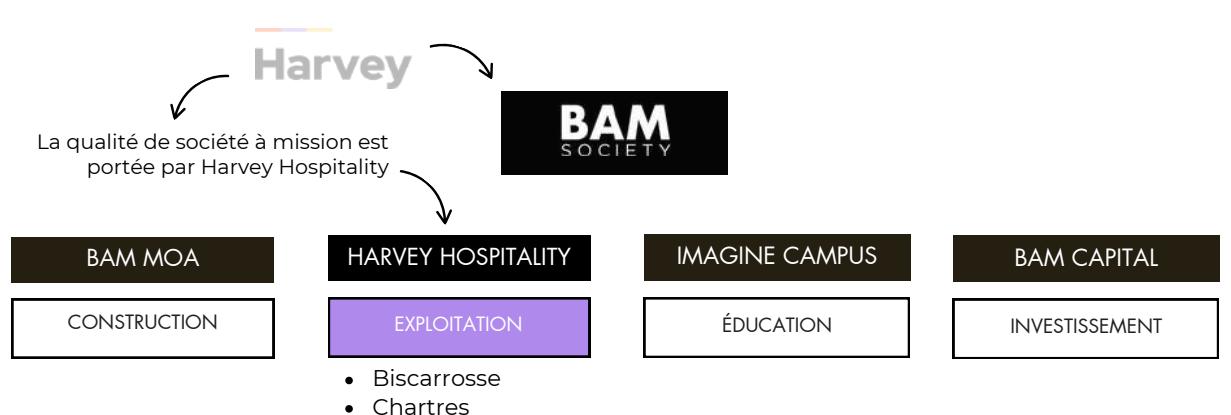
Depuis nos débuts, Harvey s'est construit comme un projet audacieux, porté par des convictions fortes et une vision singulière de l'hospitalité.

Face à la croissance rapide de nos activités multiples, il est devenu essentiel d'adapter notre structure juridique et opérationnelle afin de mieux accompagner notre développement.

La qualité de société à mission est désormais portée par Harvey Hospitality, une entité à part entière dédiée à l'exploitation de nos lieux de vie. Ce changement marque une étape stratégique : il nous permet de clarifier nos métiers, de structurer nos expertises, et de porter un message plus lisible auprès de nos partenaires et de nos équipes.

Harvey Hospitality incarnera pleinement notre mission : construire et faire vivre des lieux qui accompagnent les nouveaux modes de vie plus écologiques, plus collectifs et plus solidaires.

Nouvelle organisation juridique



ENGAGEMENTS

Dans le cadre de cette mission, Harvey Hospitality a défini une colonne vertébrale transformante à travers 4 engagements, inscrits dans ses statuts et parfaitement représentatifs de la singularité de l'entreprise. Ce modèle comprend une Raison d'Être et des objectifs statutaires qui ancrent l'engagement de l'organisation dans le concret de son secteur d'activités.

1 / Développer des modes de conception, de construction, d'exploitation plus économies en ressources.
#Impact environnemental

2 / Créer du lien social entre nos résidents, nos collaborateurs et avec l'écosystème local.
#Lien social & Communautés

3 / Proposer à nos parties prenantes des services favorisant le bien-être et le sport.
#Pratiques sociales exemplaires

4 / Réserver une partie de nos lieux pour des personnes en difficulté d'accès résidentiels et faciliter l'ouverture de nos espaces à des associations engagées.
#Solidarité et accessibilité

La Société à Mission c'est quoi ?

Une Société à Mission est une entreprise qui choisit d'intégrer une dimension sociale et environnementale à son activité économique. Contrairement aux entreprises traditionnelles dont l'objectif principal est la maximisation des profits, la Société à Mission s'engage explicitement à poursuivre des objectifs sociaux et environnementaux spécifiques, liés à ses objectifs économiques.

Elle formalise une "Raison d'Être" qui exprime son impact positif sur la société et des objectifs statutaires qui définissent ses engagements concrets envers la réalisation de cette mission. En somme, c'est une entreprise qui place la création de valeur sociale et environnementale au même niveau d'importance que la création de valeur financière.

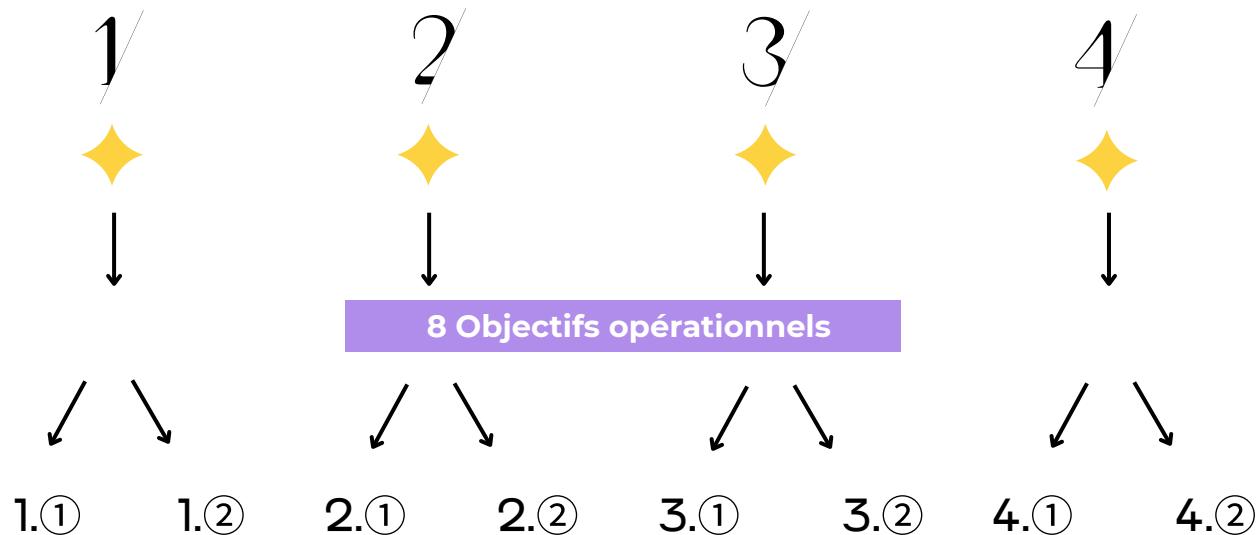
La qualité de Société à Mission permet d'afficher et de garantir le respect d'engagements altruistes et ne s'appliquent qu'aux sociétés commerciales.

- La qualité de Société à Mission a été introduite par la loi PACTE en 2019.
- La notion de raison d'être doit être précisée dans les statuts.
- Les statuts doivent préciser les objectifs que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité.
- Le Comité de Mission est nommé pour suivre l'exécution de la mission et l'organisme tiers indépendant est choisi pour vérifier l'atteinte des objectifs fixés.

NOTRE Modèle de Mission

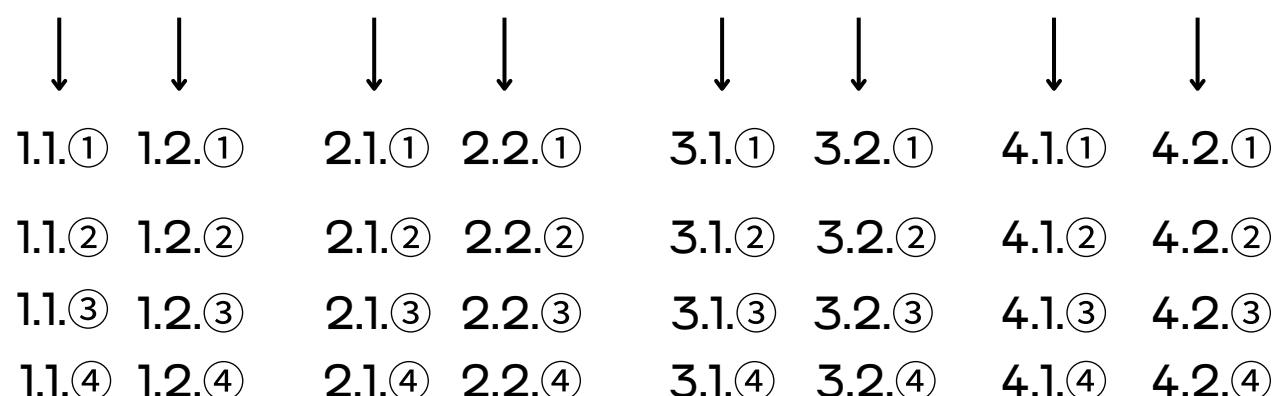
Raison d'être

4 Objectifs statutaires



32 cartes

Actions et renoncements



Preuves pour chaque carte action et renoncement.

(Mesures des résultats, analyses quantitatives ou qualitatives, projets, livrables...)



François-Emmanuel Bizot

DIRECTEUR TECHNIQUE HARVEY

Avis du pilote »

« Dans notre secteur, devenir société à mission change profondément la manière de concevoir et d'exploiter nos lieux. Cela nous pousse à dépasser les logiques classiques de performance pour intégrer des critères environnementaux dès l'origine. C'est un changement de culture : choix des matériaux, sobriété énergétique, durabilité des usages... on repense tout à l'aune de notre impact. En tant que Directeur Technique, j'intègre les objectifs environnementaux dès les premières esquisses, jusqu'à la phase d'exploitation. Chaque décision technique est alignée sur nos engagements. L'objectif statutaire N°1, notamment, structure l'ensemble du projet et garantit une cohérence entre conception et exploitation. »

#Collectif #Solidaire #Ecologique

1



Yan Fabre

RESPONSABLE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

Avis du pilote »

« Être pilote du volet social et communautaire de la mission Harvey Hospitality représente un véritable défi dans une entreprise en pleine croissance. À travers les actions menées et certains arbitrages, je perçois un réel enthousiasme des collaborateurs et des partenaires locaux, qui tissent des liens durables et solides. Le soutien aux initiatives solidaires crée une dynamique collective forte. En lien étroit avec la politique RH d'Harvey, j'observe un vrai attrait des nouveaux talents pour une entreprise porteuse de sens. »

#Collabor'acteurs #lien social #durabilité.

2



Karine Caunegre

ASSISTANTE PROGRAMME HARVEY

Avis du pilote »

« En tant que pilote de l'objectif statutaire dédié au bien-être et au sport, j'ai mené en 2024 des actions visant à faciliter l'accès au bien-être et à l'activité physique pour nos collaborateurs et résidents. Des séances hebdomadaires ont été mises en place dans nos structures, avec l'ambition de les étendre aux futures exploitations d'ici fin 2025. En collaboration avec la communication, nous œuvrons à diffuser nos valeurs afin qu'elles s'incarnent pleinement dans nos lieux. Mon engagement personnel dans le bien-être se reflète aussi dans la mobilisation rigoureuse des équipes pour la collecte des preuves. »

#Partage #Bien être #Responsable

3



Ylana Diaz

RESPONSABLE JURIDIQUE, SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Avis du pilote »

« La société à mission donne une nouvelle dimension à nos conceptions : il ne s'agit plus seulement de bâtir, mais de créer de véritables lieux porteurs de valeurs. Le positionnement d'Harvey Hospitality en tant qu'exploitant renforce cette approche globale en nous permettant de maîtriser l'ensemble de la chaîne. Plus personnellement, cela me permet d'aligner les pratiques juridiques avec des engagements éthiques et responsables. Ma mission prend alors tout son sens : sécuriser juridiquement des projets à impact et accompagner la transformation durable des organisations ancrées sur le territoire. C'est une manière concrète de mettre le droit au service de l'intérêt collectif. En structurant des partenariats responsables, en rédigeant des conventions adaptées et en anticipant les risques, je rends nos engagements tangibles et opposables. »

#impact #engagement #futur

4

Comité de Mission Engagé

En tant que garant de notre vision, le comité de mission, présidé par **Hakim Baka**, s'est réuni à plusieurs reprises en 2024 pour suivre l'avancement des objectifs fixés lors du dernier rapport. Bénévolement engagés, les membres ont mis à profit leurs expertises professionnelles et leurs qualités humaines pour contribuer activement aux comités et événements externes portés par Harvey.

Leur implication constante s'est traduite par le renouvellement unanime de leurs mandats en décembre 2024, pour une nouvelle période de deux ans. Ce renouvellement s'accompagne d'une évolution dans la composition du comité : **Éléonore Guebin devient membre salariée, permettant à Camille d'endosser pleinement le rôle de manager de la mission.**

Dans une volonté d'ouverture et d'enrichissement de nos réflexions, nous avons également accueilli des membres invités externes. La contribution d'**Émilie Andéol**, championne olympique de judo et responsable RSE, a apporté un éclairage précieux sur les enjeux d'engagement et de performance responsable.

Ces échanges nourrissent et renforcent notre raison d'être, guidés par notre feuille de route. Enfin, la collaboration progressive avec l'organisme tiers indépendant (OTI) a été essentielle pour maintenir le cap et garantir la rigueur de notre démarche.

HAKIM BAKA

assurant la Présidence du Comité est apparu à nos yeux comme une évidence, de par son énergie, son parcours, et sa vision avant-gardiste, il est une source importante et passionnante d'idées.

LINA LIM

sa grande expérience "terrain des réalités" de la population, des difficultés des villes à soutenir ses citoyens et sa conviction que les solutions se trouveront dans les démarches solidaires comme les nôtres, est un formidable accélérateur.

OCÉANE BAYLE

elle nous éclaire et nous alerte sur les contraintes réglementaires, les divergences de compréhension des potentielles institutions sur quelques sujets. Elle est aussi engagée socialement à titre personnelle et professionnelle.

TANGUY LAVIALE

à travers nos réflexions sur les espaces de restaurant de nos futures résidences, il assure une vision engagée, responsable et précise sur les actions et renoncements de la mission. Tanguy nous challenge, nous interroge, nous pousse à penser sans cesse contre-nous même.

Éléonore Guebin

GRADUATE PROGRAM

Nomination du membre salarié

« Pour porter ses engagements, Harvey s'est plongé dans le détail de ses actions pour en cerner les limites et les actions. Des directives plus précises sont également nécessaires sur le fonctionnement global et les coûts engagés. »



*OTI : Organisme Tiers Indépendant



Hakim Baka

FONDATEUR DE GEEV

Avis du Président du Comité de Mission

« L'année 2024 a confirmé l'engagement constant de l'équipe Harvey à suivre ses objectifs avec rigueur et détermination. Tout au long de l'année, elle s'est donnée les moyens de dépasser les cibles jugées atteignables et réellement impactantes, démontrant ainsi une volonté d'aller plus loin que ce qui était simplement prévu. Dans le même temps, l'équipe a su faire preuve d'agilité en ajustant rapidement les objectifs qui, après analyse, se révélaient moins pertinents ou trop éloignés des réalités opérationnelles. Cette capacité à combiner ambition et pragmatisme témoigne d'une maturité collective précieuse et renforce notre confiance pour la suite. »



Tanguy Laviale

CHEF CUISINIER & ENTREPRENEUR

Avis du membre

« 2024 aura été une année pendant laquelle Harvey a pu commencer à mettre en pratique un certain nombre d'actions évoquées devant le comité. Cela permet à nouveau de rentrer encore plus dans le concret. Très intéressant de voir les premiers retours de mise en œuvre par l'ensemble des salariés. Harvey se restructure pour rendre ces mises en place plus ergonomiques et ainsi monter en puissance avant les grandes échéances de la rentrée. »



Lina Lim

CO-FONDATRICE D'ECLEVIA

Avis du membre

« L'année 2024 a été marquée par la mise en œuvre des actions débattues lors des différentes échéances. Je suis enchantée de constater l'engagement de l'ensemble des salariés d'Harvey dans la démarche, et la responsabilisation des porteurs internes dans le suivi des critères de réussite. Merci d'ailleurs d'impliquer les membres du comité de mission dans la vie sociale d'Harvey ! L'aventure continue »



Océane Bayle

NOTAIRE ASSOCIÉE

Avis du membre

« En tant que membre du comité de mission, je me réjouis de constater que les engagements de la mission commencent à se traduire concrètement dans les opérations immobilières en cours, avec des réalisations tangibles en matière de performance environnementale, de positionnements forts et de dialogues avec les parties prenantes. La dynamique impulsée est solide, et les équipes démontrent une réelle appropriation des objectifs. Pour la suite, j'attends une montée en puissance des exigences fixées, avec des ambitions renforcées et structurantes sur chaque nouvelle opération. C'est à cette condition que la mission pourra pleinement guider la stratégie de l'entreprise, et faire la différence dans un secteur qui a un rôle essentiel dans la transition écologique et sociale. »



Emilie Andéol

CHAMPIONNE OLYMPIQUE JUDO / CONSULTANTE ET EXPERTE RSE / VICE PRÉSIDENTE FÉDÉRATION FRANÇAISE DE JUDO

Avis du membre externe

« J'ai été ravie de participer à ce 6e comité de mission. Les échanges étaient à la fois sincères et concrets, avec une vraie volonté de faire avancer les sujets RSE en profondeur. On sent une dynamique collective forte, portée par une équipe engagée et une feuille de route ambitieuse pour 2025. C'est inspirant de voir une telle cohérence entre les valeurs affichées et les actions déployées. Bravo pour le travail accompli et merci pour ce moment d'échange stimulant. »

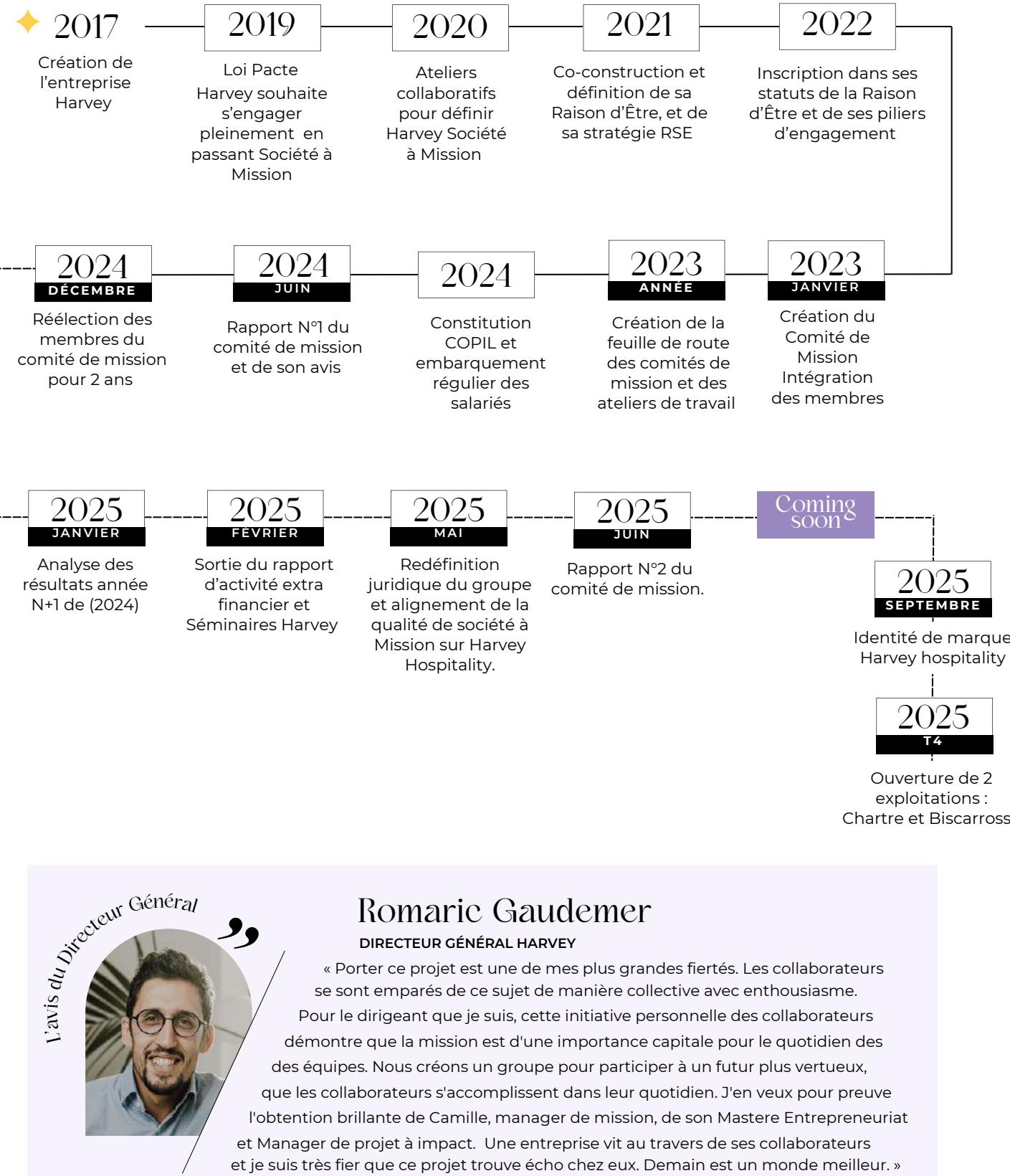


02

Notre parcours d'entreprise à Mission

NOS dates clefs

2017-2024



Harvey Hospitality

Un concept inédit de l'Hospitalité

Un supplément d'âme

Le 15 juin 2024, notre premier rapport de mission a été officiellement validé par l'OTI, marquant une étape majeure pour notre société à mission. Ce rapport, fruit d'un travail collectif, fixe une feuille de route claire sur trois ans, avec des objectifs concrets, mesurables et partagés par l'ensemble des acteurs engagés



2024, une année olympique et solidaire

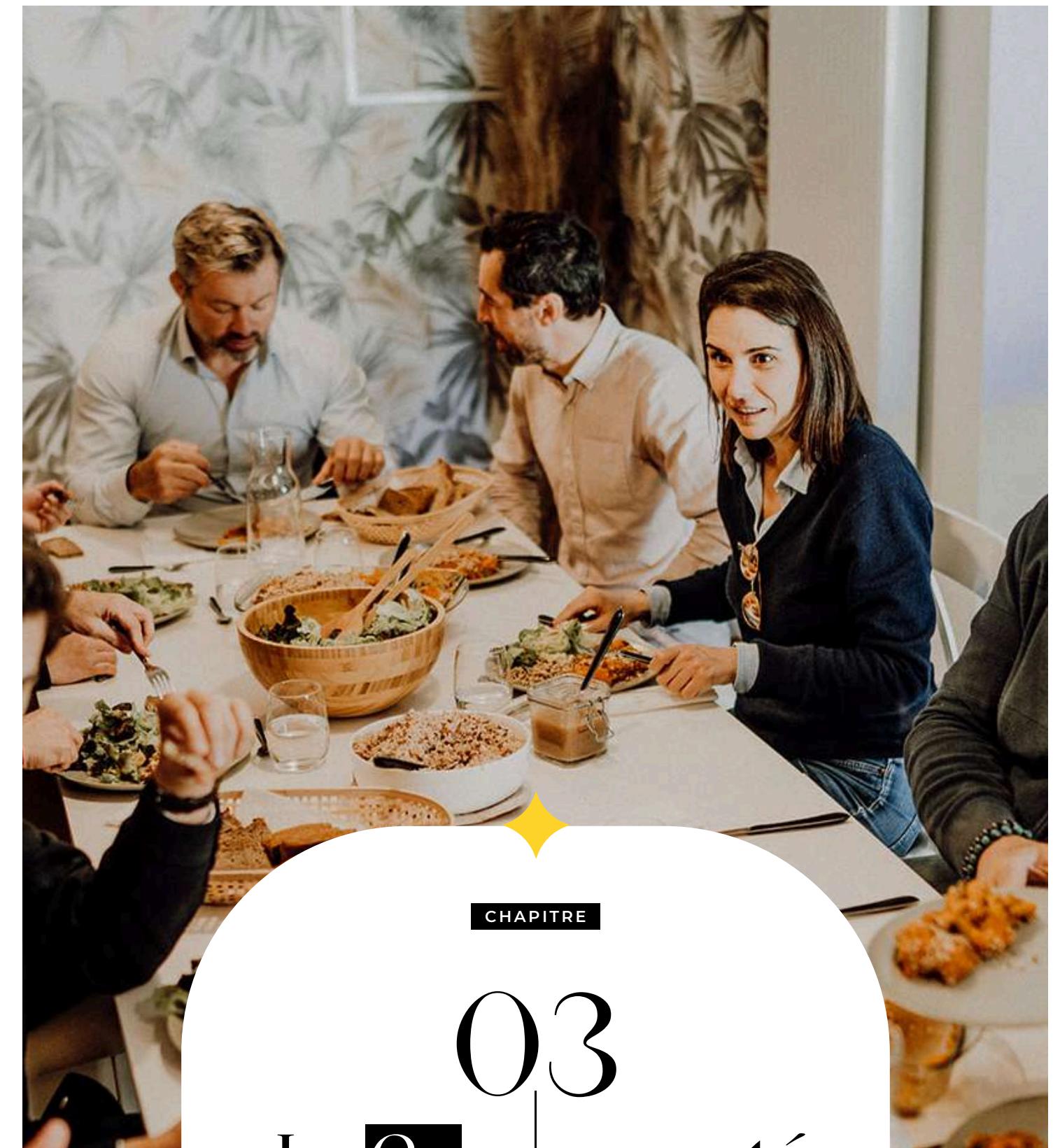
Portée par l'élan des Jeux Olympiques de Paris 2024, l'année a été placée sous le signe du sport pour tous. C'est dans cette dynamique que nous avons lancé notre Fondation 1% pour le sport, dédiée à soutenir l'accès au sport, en particulier pour les publics éloignés.

Le sport, au cœur de notre mission, incarne les valeurs qui nous animent : persévérance, solidarité, respect, intégrité. Ces valeurs ont guidé nos actions, renforcé notre culture d'entreprise, et mobilisé nos partenaires.



Objectifs atteints et perspectives affirmées

Nous avons atteint l'ensemble de nos objectifs financiers et extra-financiers pour 2024, ouvrant la voie à un lancement ambitieux en 2025. De nouvelles implantations métropolitaines sont en cours, consolidant notre position d'acteur engagé et différenciant de l'hospitalité responsable.



CHAPITRE

03

La Communauté Harvey

2025, une nouvelle dimension

Dès le premier semestre 2025 nous préparons l'ouverture de deux résidences qui marque une montée en puissance de notre feuille de route. L'impact de nos actions sera désormais évalué à plus grande échelle, en intégrant les retours des résidents, clients, prestataires et équipes.

Pour accompagner ce changement d'échelle, nous avons renforcé notre expertise : de nouveaux talents issus de l'hôtellerie et de la restauration haut de gamme ont rejoint Harvey Hospitality pour structurer l'expérience client en cohérence avec notre mission.

En parallèle, nous poursuivons la construction de l'identité visuelle d'Harvey Hospitality, pour que nos lieux de vie soient reconnaissables et porteurs de sens.

Du cap à L'élan

Notre pilier humain se caractérise par nos valeurs,
3 piliers fondamentaux à l'origine

En 2024, la mission Harvey s'est pleinement incarnée dans le quotidien de nos équipes, de nos partenaires et de nos résidents.

Transmise, partagée et vécue, elle dépasse désormais le cadre stratégique pour devenir un moteur d'action collective. Grâce à l'implication active des collaborateurs – en formation, dans la co-construction des parcours résidentiels ou encore à travers des projets solidaires – la dynamique interne s'est renforcée.

Ancrée localement, la mission s'exprime aussi à travers des partenariats concrets, comme le lancement de **la Fondation 1% pour le sport** et la création de son label, ou le soutien à des initiatives autour du bien-être et de l'inclusion.

Enfin, nos lieux de vie sont devenus des espaces d'expérimentation humaine : chaque interaction nourrit une vision exigeante et sensible de l'hospitalité, désormais portée par des professionnels engagés pour faire vivre les valeurs de la mission Harvey Hospitality.

L'Engagement
Adhésion
Appropriation,
Participation,
Exemplarité,
Fierté

L'ancrage territorial
Confiance,
Coopération,
Impact local,
Réseau associatif

**L'expérience humaine
comme
levier d'innovation**
Écoute,
Adaptation,
Créativité, Sens,
Transformation



La Communauté Harvey : donner de l'âme aux murs

Chez Harvey Hospitality, chaque lieu de vie prend forme grâce à une communauté vivante, plurielle et engagée. Derrière chaque chantier, ce sont des dizaines d'hommes et de femmes qui **œuvrent chaque jour à bâtir plus qu'un bâtiment, un lieu habité de sens.**

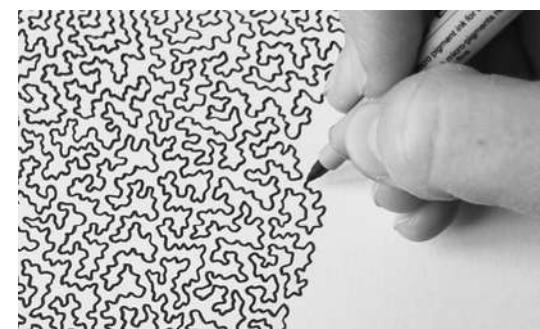
Dans nos résidences, ce sont des clients, des résidents, des collaborateurs, des partenaires et des associations qui cohabitent, partagent, pratiquent du sport, cuisinent, rient et tissent du lien.

Investisseurs, gouvernance, équipes, collectivités, associations : chacun trouve sa place dans ce collectif en mouvement, soudé par une vision commune et une mission partagée.

C'est en nourrissant le sentiment d'appartenance, en cultivant la singularité de chaque lieu et en accueillant chacun avec considération que nous transformons des murs en lieux de vie.

La communauté Harvey Hospitality, c'est cela : un écosystème humain où chacun contribue à faire rayonner l'esprit de la mission.

QUELQUES ILLUSTRATIONS DU BIEN VIVRE ENSEMBLE ET DE LA TRANSMISSION DES VALEURS AU SEIN DU GROUPE



Visite Denis industries Harvey

Pour sensibiliser les équipes à nos engagements et leur permettre de mieux comprendre notre chaîne de valeur, nous avons organisé une visite de Denis Industries, partenaire vendéen et acteur majeur de l'ameublement, afin de leur faire découvrir l'origine de nos matières premières.



Collecte solidaire Resto du coeur

Notre première collecte pour les Restos du Coeur a mobilisé collaborateurs et résidents et a permis un élan solidaire important sur les sites de Paris et de Bordeaux.

Nous avons eu à cœur de continuer à notre échelle, à collecter au profit des restos du coeur.



Nos partenaires témoignent

Déborah WEISZ

DIRECTRICE GÉNÉRALE – PÔLE IMMOBILIER MIDI 2i



© Sylvain Gelmeau Photographie

« Depuis 2022, nous avons structuré aux côtés de Harvey le Fonds SUITS, dédié au développement de résidences de coliving sur l'ensemble des régions métropolitaines. Ce partenariat repose sur une vision partagée : celle d'un immobilier conforme aux nouveaux usages, durable, ouvert à tous, capable de répondre aux grands enjeux de société. L'engagement de Harvey, en tant que société à mission, entre en résonance directe avec les objectifs en matière de RSE de Midi 2i, alignés sur celles du Groupe BPCE : transition écologique, inclusion sociale, développement territorial. Il s'agit aussi pour Midi 2i d'une alliance de convictions. Elle reflète notre volonté de concilier performance économique et utilité collective, tout en accompagnant les mutations sociales et environnementales, ainsi que l'émergence de nouveaux usages de l'immobilier. »



Manon Villegente

FONDATRICE ASSOCIATION LES RAYONNANTES

« Organiser notre journée bien-être chez Harvey a donné une nouvelle dimension à notre événement. Ce lieu fait désormais partie de notre histoire. C'est une vraie chance pour une association comme la nôtre d'être accueillie avec autant de générosité et de bienveillance. Si les entreprises jouent toutes le jeu comme Harvey, je pense que le milieu associatif aurait de beaux jours devant lui ! »



Christelle Gautreau

ARCHITECTE ASSOCIÉE BOND SOCIETY

« Harvey est un maître d'ouvrage profondément impliqué dans la réalisation de projets d'architecture intégrant une forte dimension sociale. Depuis le début des études, toute l'équipe met un point d'honneur à intégrer des principes de durabilité et de qualité dans le projet. Harvey s'attache à créer des espaces qui favorisent le bien être et l'inclusion sociale, les lieux de vie sont conçus pour être accessibles à toutes et tous, les espaces communs sont pensés pour faciliter les interactions sociales et culturelles. C'est cette vision engagée qui rend le travail avec Harvey particulièrement inspirant. Le projet Harvey Le Havre ouvrira ses portes en 2026 et sera le reflet de ces ambitions. »



Claire Godet

ARCHITECTE, ARTISTE ET ART THÉRAPEUTE

« Ravie d'avoir été la première artiste à exposer ses œuvres au sein des bureaux Harvey. Ce fut une très belle expérience de pouvoir partager mon art labyrinthique dessiné à main levée dans un lieu si bien rénové et inspirant. Voir mes œuvres intégrées dans l'espace de travail quotidien bordelais a été une source de grande satisfaction et de motivation. A l'image de mes créations réalisées avec une seule ligne continue, cette exposition a été une expérience harmonieuse et enrichissante, marquée par des rencontres inspirantes. »

NOTRE

Gouvernance, notre équipage

Un collectif porté par du sens

La matrice RACI, c'est quoi ?

C'est un outil qui vise à contrôler et évaluer l'évolution de la mission. Elle définit les rôles des acteurs en fonction de l'avancement de la mission, offrant ainsi une vision claire de l'impact des décisions prises.

Chez Harvey, les organes sont représentés par :

- La gouvernance
- Les contributeurs
- Les pilotes
- Les membres du Comité

Dans cette matrice :

- R désigne ceux qui réalisent
- A concerne ceux qui animent et pilotent
- C englobe ceux qui sont consultés
- I inclut ceux qui sont informés

Comex composé des associés & des directeurs des pôles (1 comex/trimestre)	Comité de Mission composé de 4 membres externes + 1 salarié Harvey	Copil Comité exécutif composé de la responsable RSE, 6 pilotes, salariés Harvey	Collaborateurs Formation du Mercredi avec tous les salariés. 2 x semaines
---	---	--	--

DÉFINITION DE LA MISSION ET DES OBJECTIFS DE MISSION

FEUILLE DE ROUTE DE MISSION

DÉFINITION DE NOS OBJECTIFS CIBLES À T4 2026

DÉFINITION DES ACTIONS OPÉRATIONNELLES

PILOTAGE DE LA FEUILLE DE ROUTE

ÉLABORATION DU BUDGET

RENONCEMENTS

NOUVEAUX MODÈLES ÉCONOMIQUES

C	A	R	C
C	C	A	R
C	A	R	I
I	C	A	R
I	C	A	R
A	I	R	C
C	A	R	C
A	C	R	I



CHAPITRE

04

Notre feuille de route

Nos Résultats 2024



Tenir sa feuille de route

L'année 2024 marque la première étape concrète de la mise en œuvre de notre feuille de route. Ce guide traduit notre raison d'être : il agit comme une boussole, offrant une direction claire, lisible et surtout mesurable à l'ensemble de nos actions.

La feuille de route s'appuie sur nos quatre objectifs statutaires, chacun porté par un expert volontaire: le pilote.

Chacun de ces objectifs est décliné en deux objectifs opérationnels, eux-mêmes composés de trois actions et un renoncement.

Ce dispositif donne naissance à un ensemble de 32 cartes actions, posées face visible, pour rendre l'engagement de chacun transparent, concret et activable.



Renoncements

Choisir, c'est aussi renoncer à certaines habitudes qui ne sont plus en phase avec le monde que nous souhaitons transmettre. Il est essentiel de les identifier clairement afin de réduire leurs impacts négatifs. Si certains renoncements peuvent sembler peu ambitieux, ils doivent être évalués dans la globalité de la mission: une action apparemment minime peut être compensée par une autre à fort impact positif.

Indicateurs mesurables (KPI)

Pour piloter efficacement nos engagements, nous devons évaluer l'impact de nos actions et renoncements à travers des indicateurs fiables, mesurables sur le long terme. Ces indicateurs, parfois issus de travaux de recherche approfondis, représentent des livrables essentiels pour suivre la mise en œuvre concrète de notre mission.

Actions

Agir pour renforcer notre impact positif, en définissant des objectifs concrets et mesurables, témoigne de notre volonté d'amélioration continue dans nos activités.



Charline Durpoix

RESPONSABLE DE LA COMMUNICATION CHEZ HARVEY

« Animée par des enjeux sociétaux forts, la feuille de route permet à Harvey Hospitality non seulement de s'assurer qu'elle met en place tous les moyens humains et organisationnels pour atteindre ses objectifs mais également de se challenger pour toujours être certaine d'être toujours sur le bon chemin. A l'image d'une boussole, ce guide permet de garder le cap vers les nombreuses ambitions engagées au service du collectif, de la solidarité et de l'écologie. »

NOTRE Feuille de route

La feuille de route constitue un outil structurant et essentiel pour donner corps à notre mission et orienter nos engagements. Véritable boussole stratégique, elle permet de définir les actions à mener, de les prioriser, de les mesurer dans le temps et de les comparer aux objectifs fixés. Elle facilite également la traçabilité des engagements grâce à l'intégration de preuves tangibles, issues de nos actions et de notre ancrage territorial.

Cette feuille de route n'est pas un document figé : elle est pensée comme un outil évolutif, capable de s'adapter aux retours d'expérience, aux attentes des parties prenantes et aux défis émergents. Elle nous permet ainsi de piloter avec cohérence notre transformation, en assurant une lecture claire et partagée de nos avancées et de nos engagements.

1/ Développer des modes de conception, de construction d'exploitation plus économies en ressources.



Comment lire nos résultats ?

= Objectif atteint

→ Objectif en construction

+ Objectif dépassé

Exemple

ACTION Action concernée

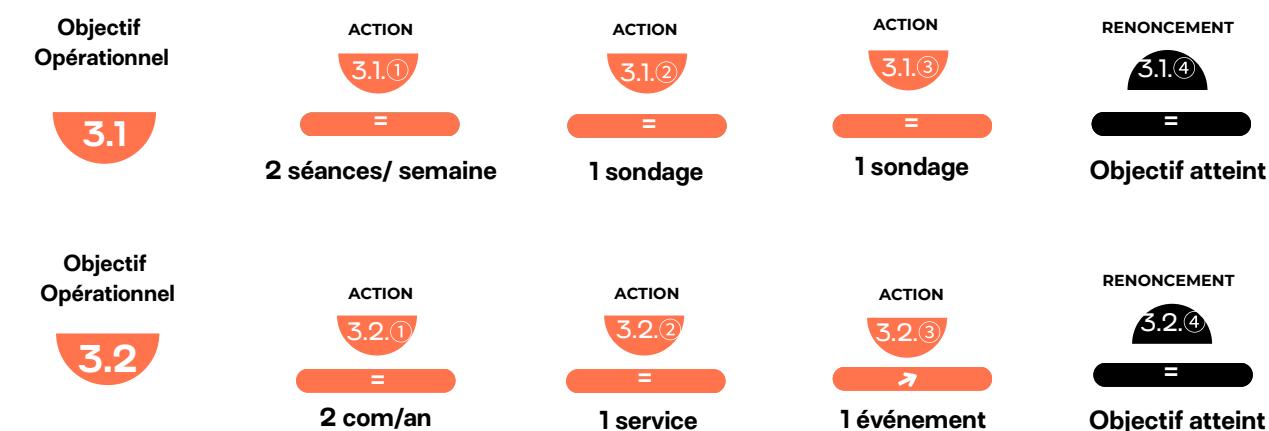
1.1.3

24%

% de l'objectif à n+1

L'objectif fixé a été dépassé

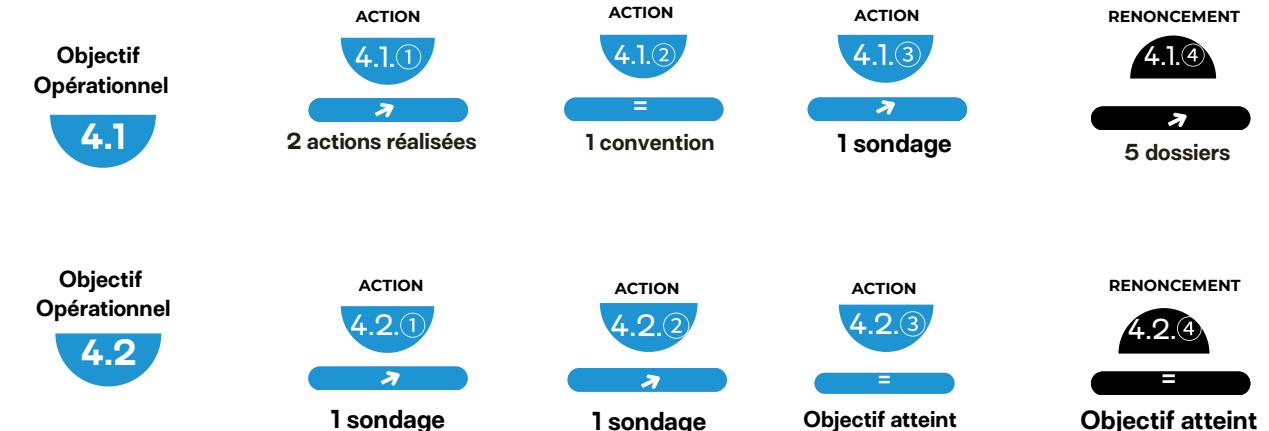
3/ Proposer à nos parties prenantes des services favorisant le bien-être et le sport.



2/ Crée du lien social entre nos résidents, nos collaborateurs et avec l'écosystème local



4/ Réserver une partie de nos lieux pour des personnes en difficulté d'accès résidentiel et faciliter l'ouverture de nos espaces à des associations engagées.





1/ Développer des modes de conception, de construction et d'exploitation plus économies en ressources.

1.1

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1

Avoir une grille de lecture d'impacts Harvey évolutive pour valider les étapes et les influences de la conception, la construction et l'exploitation des lieux Harvey.

Cet objectif se décline en 3 actions et 1 renoncement.

1.1.1

ACTION

Favoriser l'intensité d'usage pour améliorer l'économie du partage en s'assurant de la réversibilité de nos résidences.

+
53%

Dans une logique de durabilité et d'optimisation des ressources, nous avons fait de la réversibilité un axe structurant de notre approche architecturale. L'enjeu est clair : favoriser l'intensité d'usage des bâtiments en anticipant, dès la phase de conception, l'évolutivité (leur capacité à changer de destination dans le temps), sans intervention lourde sur leur structure. Ainsi, un logement peut devenir bureau, ou inversement, en fonction des besoins évolutifs des usagers ou du marché.

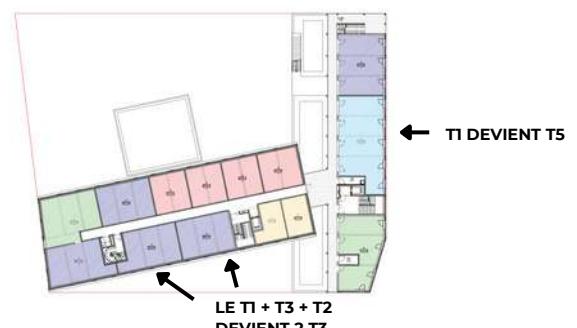
Concrètement, cette ambition s'est traduite par un travail rigoureux et collaboratif avec l'ensemble de nos partenaires — architectes, maîtrise d'œuvre et prestataires intellectuels — afin d'intégrer contractuellement cette exigence de réversibilité.

Exemple :
Construction Coliving
Montevrain

PLAN DE BASE



PLAN AVEC REVERSIBILITÉ



1.1.2

ACTION

Engager les acteurs du chantier à adopter des méthodes de construction plus écologiques grâce à la signature de la Charte Chantier propre Harvey Hospitality

+

59%

Cette charte engage nos partenaires sur des pratiques concrètes :

- meilleure gestion des déchets
- réduction des nuisances (bruit, poussière)
- optimisation des livraisons
- propreté et sécurité renforcées du site

En 2024, 59% de nos chantiers ont appliqué cette charte. En N+2 100% de nos chantiers appliqueront cette charte.

1.1.3

ACTION

Intégrer des mesures significatives en faveur de la biodiversité

+
53%

L'une des premières actions majeures pour la biodiversité a été la labellisation des projets immobiliers. Bien que certains projets aient commencé avant la définition des objectifs de la société à mission, ils ont été alignés avec ces indicateurs.

En 2024, quatre projets sont en cours d'obtention d'une certification Effinature ou un label biodiversité, garantissant la préservation de l'environnement.

Un exemple concret est la toiture non gérée du projet du Havre, dédiée à la flore spontanée.

1.1.4

RENONCEMENT

Renoncer aux prestataires de service et d'entretien des résidences exploitées n'utilisant pas des produits d'entretien écolabellisés.

=
Objectif atteint

Bien que ce renoncement à l'usage de produits non écolabellisés ait déjà été intégré auprès de nos prestataires pour les sites de Bordeaux et Paris, la mesure est désormais formalisée dans les contrats d'entretien signés avec les prestataires des prochaines ouvertures.

Nous serons en mesure de suivre et mesurer concrètement cet engagement à partir du troisième trimestre 2025.

La mise en œuvre des objectifs environnementaux initiaux a connu une dynamique particulièrement rapide, avec un taux de réalisation de 100 % dès l'année N+2. Ce succès ouvre la voie à une anticipation des ambitions à venir, qu'il est pertinent d'amorcer dès à présent en vue de l'année N+3.

V'avis d'un responsable



Loic Bernadet

RESPONSABLE PROGRAMME IMMOBILIER

« Dans le cadre de cette mission, j'ai veillé à intégrer des engagements environnementaux concrets. Nous avons initié une démarche Effinature pour préserver la biodiversité, mis en place une charte de chantier propre pour limiter les nuisances en phase travaux, et intégré du mobilier et équipements FF&E issus du réemploi. Enfin, nous visons la certification NF Habitat HQE afin de garantir un usage durable, performant et respectueux de l'environnement. »

1.2

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

Faire de nos lieux de vie un moteur de transition des comportements et des usages en développant l'économie de partage et l'économie des ressources.

Cet objectif se décline en 3 actions et 1 renoncement.

1.2.1

ACTION

S'engager sur l'installation de mobilier intérieur et/ou de l'agencement, issu du réemploi local et favoriser le don issu des chantiers de démolition au profit d'un réemploi local

+

25%

La première action consiste à privilégier un agencement du mobilier issu du réemploi local. **Cette mesure a été intégrée à hauteur de 25% dans nos projets en 2024.**



L'objectif pour l'année de référence N+2 (2025) est d'aller plus loin, avec un travail approfondi de recherche et de mise en œuvre de mobilier de réemploi local dans nos résidences.



1.2.2

ACTION

Sensibiliser les résidents aux gestes écoresponsables et écocitoyen en proposant la signature de la charte d'exploitation responsable

→

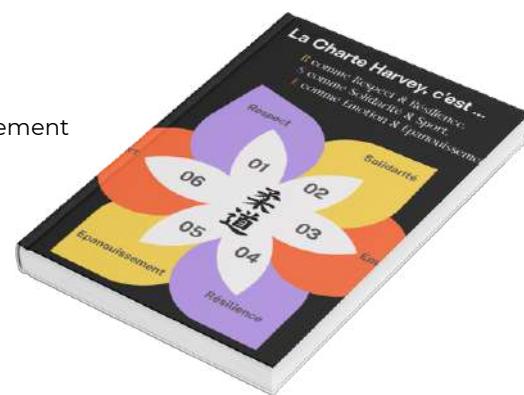
1 livrable

La sensibilisation des résidents et des parties prenantes aux gestes écoresponsables et éco-citoyen, action phare de **cet objectif opérationnel a été possible grâce à la rédaction de la charte d'exploitation responsable Harvey Hospitality.**

L'arrivée nouvelle de l'équipe d'exploitation a permis en 2024 d'éditer le guide qui permettra aux usagers et au personnel des exploitations d'accompagner la démarche de transition des comportements selon l'implantation géographique des résidences.

La charte Harvey Hospitality :

- Respect
- Solidarité
- Emotion
- Résilience
- Epanouissement
- Sport
- Respect



1.2.3

ACTION

Former les équipes d'exploitation au respect des écogestes et les rendre acteurs de la mesure dans les résidences.

=
Objectif atteint

La formation des équipes est essentielle pour garantir une compréhension et une transmission claire de notre message.

À l'approche des ouvertures des résidences de :

- Chartres
- Biscarrosse

L'année 2024 a permis de structurer et d'anticiper l'intégration des futurs salariés :

- 25 pour Chartres
- 12 pour Biscarrosse

Véritables relais de notre mission, ils seront accompagnés, formés, et pleinement impliqués dans sa mise en œuvre auprès de nos clients.



1.2.4

RENONCEMENT

Renoncer aux produits cosmétiques et hygiéniques à usage unique et à emballage plastique au profit de produits durables français dans les chambres.

=
Objectif atteint

Afin d'en assurer le suivi, des autocontrôles réguliers seront déployés sur l'ensemble du parc.

Bien que cette mesure puisse sembler limitée par rapport à certaines pratiques concurrentes, elle marque une première étape dans notre transition.

Notre modèle étant encore en phase de lancement, il est nécessaire d'observer les premiers retours d'exploitation avant de déployer des engagements plus ambitieux et à fort impact environnemental.

« Avis d'un expert en hospitality »

Sébastien Ramauge
DIRECTEUR EXPLOITATION CHARTRES

« En tant que directeur d'exploitation de la résidence de Chartres, et expert de l'hôtellerie-restauration, je vois la société à mission comme un levier fort de différenciation, qui résonne autant auprès des clients que des futurs salariés. Mon expertise me permet de contribuer concrètement aux engagements environnementaux et humains, notamment en favorisant le bien-être au travail, en réduisant les déchets et en promouvant l'usage de produits écoresponsables via la charte d'exploitation responsable. »



2/ Créer du lien social entre nos résidents, nos collaborateurs et avec l'écosystème local

2.1

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1

S'attacher à former et à informer tous les collaborateurs des différents enjeux de la mission Harvey Hospitality.

Cet objectif se décline en 3 actions et 1 renoncement.

2.1.1

ACTION

Créer un parcours interactif d'onboarding parrainé, centré sur la mission Harvey Hospitality, pour les nouveaux collaborateurs.

+

85%

Le parcours d'onboarding mis en place en 2024 a été bien accueilli par les équipes. Dès son arrivée, chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un accompagnement personnalisé.

L'intégration et la compréhension de la mission sont évaluées grâce à un rapport d'étonnement, et un questionnaire ludique sur les enjeux de la mission sera déployé en 2025.

Un package d'accueil lui est remis, comprenant les éléments clés pour comprendre les enjeux de la société à mission.

Nous avons atteint notre objectif avec 85 % des nouveaux collaborateurs ayant suivi l'ensemble du parcours.

Un temps d'échange dédié permet d'approfondir cette dimension, et l'instauration d'un système de parrainage facilite une intégration bienveillante et progressive.



2.1.2

ACTION

Organiser des ateliers récurrents sur les enjeux de la Mission avec un intervenant de l'écosystème local

+

4 ateliers / an



En complément de l'onboarding personnalisé, nous renforçons notre engagement social en proposant régulièrement des ateliers thématiques sur les enjeux de la mission, animés en partenariat avec des acteurs de l'écosystème local.

Ces moments d'échanges favorisent la création de lien autour de sujets alignés avec notre feuille de route.

Un rapport d'analyse de la participation à ces ateliers permet d'évaluer leur pertinence et d'ajuster notre démarche si nécessaire.

2.1.3

ACTION

Organiser des moments partagés entre collaborateurs pour créer du lien social dont certains sont partagés avec les résidents.

Chez Harvey Hospitality, nos résidences prennent tout leur sens grâce à celles et ceux qui les font vivre : nos clients, les résidents. Il est donc essentiel de créer du lien avec eux, au-delà du simple service.

En 2024, les actions menées et les retours recueillis via notre questionnaire de satisfaction ont confirmé que les moments partagés — même les plus simples — sont perçus comme les plus marquants de leur séjour.



Parmi ces temps forts :

- Soirées match
- Fête d'Halloween avec les enfants
- Petits déjeuners partagés
- Afterworks
- Séances de sport

Ces rendez-vous créent une atmosphère chaleureuse et renforcent le sentiment d'appartenance, tant pour les résidents que pour les collaborateurs.



2.1.4

RENONCEMENT

Harvey renonce à digitaliser intégralement le parcours d'Onboarding au profit d'un parcours en présentiel.

=
Objectif atteint

Il conviendra de faire évoluer ce KPI pour les années 2025 et 2026 en proposant qu'au moins une fois par an, chaque collaborateur aille visiter et séjourner dans une exploitation Harvey.

Cela permettra une meilleure compréhension de l'expérience client et de s'assurer que la qualité des services est respectée.

V'avis d'une collaboratrice



Eugénie Bertin
GRADUATE PROGRAM

« J'ai rejoint Harvey avec l'envie de m'investir dans une entreprise. Dès mon arrivée en septembre 2024, l'engagement social de l'entreprise a été au cœur de mon intégration et de mes missions. Comprendre cette démarche dès mon onboarding a donné immédiatement du sens à mon travail, en cohérence avec mes convictions. »

2.2

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

Faire des lieux de vie Harvey Hospitality des espaces de connexion solidaire et créatifs entre les résidents, les collaborateurs et les territoires sur lesquels ils sont implantés

Cet objectif se décline en 3 actions et 1 renoncement.

2.2.1

ACTION

Encourager les collaborateurs en déplacement à être hébergés sur place, et / ou à utiliser les espaces partagés des résidences Harvey afin de créer des liens sociaux avec les résidents.

13% atteint

2.2.2

ACTION

Créer et développer des événements solidaires entre collaborateurs et les résidents et partenaires locaux.

1 évènement

En 2024, notre objectif annuel a été pleinement atteint, et l'ambition pour 2025 est d'en doubler l'impact.

Les actions solidaires menées dans nos lieux de Paris et Bordeaux ont généré des retours très positifs, ouvrant la voie à un déploiement prometteur dans nos futures implantations.

Le recensement et la mobilisation des associations locales dans les nouvelles communes d'implantation constituent un levier clé de réussite.

À titre d'exemple, notre collaboration avec les Restos du Cœur nous a permis d'être agréés comme points de collecte à Paris et Bordeaux — une reconnaissance concrète de notre engagement.

C'est dans cet esprit de solidarité active que la gouvernance nous pousse à aller plus loin, avec conviction et enthousiasme.



2.2.3

ACTION

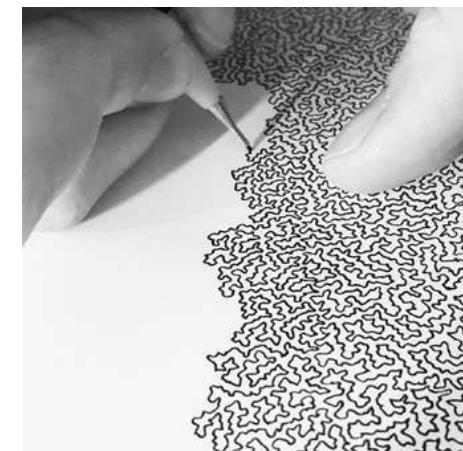
Interventions culturelles -> Expositions temporaires d'artistes locaux...

= 1 évènement

Ces initiatives culturelles renforcent l'ancrage territorial de Harvey Hospitality et créent des opportunités uniques de connexion sociale entre résidents, collaborateurs et communautés locales. Elles constituent un pilier essentiel de notre mission de création de lien social et de valorisation des talents locaux.

L'exposition de Claire Codet à Harvey Bordeaux marque l'atteinte de notre objectif 2024 et représente un pas significatif dans notre engagement culturel. Cette exposition a attiré plus d'une cinquantaine de visiteurs tout au long de l'exposition temporaire et a créé un véritable dialogue entre les résidents et la communauté artistique locale.

L'équipe Hospitality chargée des ouvertures en 2025 permettra aussi de proposer ses lieux aux artistes locaux.



2.2.4

RENONCEMENT

Harvey offre une 1/2 journée/an/collaborateur au profit d'une action solidaire et collective

= Objectif atteint

Harvey Hospitality renonce à ½ journée de travail de ses salariés en leur offrant la possibilité s'ils le souhaitent de soutenir une association en participant à une action solidaire.

Le collaborateur a la possibilité de prendre ce congé dans le logiciel RH mis à disposition. Nous avons souhaité sous l'impulsion de la gouvernance de réorienter cet engagement solidaire au profit d'une action collective.

**DISPOSITIF INITIAL**

Une ½ journée/ an par collaborateur dédiée à une action solidaire individuelle

RENONCEMENT STRATÉGIQUE

Abandon du format individuel malgré son intégration au portail RH

NOUVELLE APPROCHE

Organisations d'événements collectifs pour maximiser l'impact et renforcer la cohésion

BÉNÉFICES ATTENDUS

Actions plus visibles, sentiments d'appartenance renforcé et incarnation concrète de nos valeurs.

Cette évolution transforme une simple démarche RH en un moment fort de la vie d'entreprise, aligné avec notre statut de société à mission.

L'avis d'une collaboratrice



Gabrielle Lafaille
ASSISTANTE COMMERCIALE HARVEY

« Cette année, la mission solidaire d'Harvey SAM a pris un énorme élan. Harvey s'est ouvert au monde associatif à travers plusieurs événements marquants : une soirée talk en table ronde avec l'association "Talk by Les facettes" une journée dédiée au bien-être avec l'association Miss Swing ou encore le lancement de la fondation "1% pour le sport". Il est inspirant de voir une entreprise s'engager dans une démarche aussi altruiste, créant des ponts entre différents univers. »



3/ Proposer à nos parties prenantes des services favorisant le bien-être et le sport.

3.1

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1

Favoriser le bien-être et l'accès au sport pour nos collaborateurs.

Cet objectif se décline en 3 actions et 1 renoncement.

3.1.1

ACTION

Créer et développer des séances bien-être et sport au profit des collaborateurs Harvey Hospitality gratuit.

=
2 séances/semaine

La première action de cet objectif est une initiative phare de notre feuille de route. En effet, portée par la passion de notre gouvernance pour le sport, elle est devenue naturellement une action essentielle pour accompagner le bien-être des collaborateurs.

C'est ainsi qu'en 2024, nous avons proposé à l'ensemble des collaborateurs la possibilité de pratiquer du sport sur leur lieu de travail.

Des séances de yoga, de sophrologie ou de renforcement musculaire sont régulièrement organisées.

D'autres initiatives ont également vu le jour, telles que des activités sportives pratiquées en groupe en dehors du lieu de travail, ou encore la découverte de disciplines originales comme le yoga du rire.

Cette dynamique est suivie grâce à un logiciel permettant de mesurer régulièrement l'évolution de la participation des salariés.

Enfin, la pratique sportive reste un temps fort de nos séminaires, en cohérence avec les valeurs sportives et professionnelles que nous défendons.

3.1.2

ACTION

Parfaire l'environnement de travail afin d'augmenter la sensation de bien-être à son poste de travail.

=
Objectif atteint

En rendant les espaces de travail plus agréables, plus sains et plus humains, nous contribuons à améliorer la qualité de vie au travail, à prévenir les risques professionnels et à favoriser l'engagement des équipes.

Pour cela, plusieurs actions concrètes ont été mises en place :

- Aménagement soigné des postes de travail, avec une attention particulière portée à l'ergonomie, à la circulation de la lumière et à l'agencement de l'espace.
- Décoration florale et végétalisation des bureaux, favorisant une atmosphère apaisante et vivante, propice à la concentration et à la détente.
- Mise à disposition gratuite de paniers de fruits frais, pour encourager une alimentation saine et créer des moments de convivialité autour d'un geste simple mais fédérateur.



3.1.3

ACTION

Sensibiliser et diminuer les MCP (maladies à caractère professionnel = troubles liés au travail, TMS (troubles musculo squelettiques), alimentation plus saine, Burn Out..

=
Objectif atteint

Dans la continuité de l'action précédente, il nous a paru important de sensibiliser les salariés sur les maladies à caractère professionnel.

Prévalence chez les actifs occupés (18-64 ans)

- 60% des femmes et 54% des hommes déclarent des douleurs liées aux TMS du dos ou des membres supérieurs.

Constat : Données clés sur les TMS en 2024 en France* (santé publique France).

C'est ainsi qu'en 2024, deux ateliers sur les troubles musculo-squelettiques ont été organisés au sein de nos bureaux.

À la suite de ces sessions, des équipements de petit matériel ont été acquis afin de permettre aux collaborateurs de prévenir plus facilement certains troubles au quotidien.



Atelier sur les troubles musculo-squelettiques dans le DOJO de Harvey Bordeaux

3.1.4

RENONCEMENT

Harvey offre 1/2 journée de travail à ses collaborateurs pour participer à une activité en lien avec le bien-être et le sport

=
Objectif atteint



DISPONIBILITÉ IMMÉDIATE

Option accessible sur la plateforme de gestion de congés Eurécia pour les salariés.

APPROCHE COLLECTIVE

Organisation d'événements en groupe pour maximiser l'impact social.

BIEN-ÊTRE PARTAGÉ

Actions choisies pour allier engagement solidaire, activité physique et développement personnel.

IMPACT MESURABLE

suivi de participation et retours d'expériences pour améliorer le dispositif chaque année.



Aurore Duperiel ASSISTANTE PROGRAMME

« J'ai eu la chance de participer activement aux ateliers TMS chez Harvey en 2024 et de mettre en place une communication claire et engageante autour de cette belle initiative. Ces ateliers ont permis de sensibiliser les équipes, dans une ambiance conviviale, aux gestes et postures à adopter au quotidien. Cela m'a non seulement permis de mieux comprendre les enjeux de santé au travail, mais aussi de développer mes compétences en communication interne et en collaboration interservices. Une expérience enrichissante qui a contribué à instaurer une culture de prévention positive et durable au sein de l'entreprise ! »

3.2

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

Proposer à nos parties prenantes (coworkers, résidents, public externe...) des ateliers autour du bien-être et du sport. Harvey s'engage à accompagner ses résidents vers un mieux-être global – physique et mental – en leur proposant des activités sportives et des pratiques dédiées à la santé, en lien avec les valeurs de l'entreprise.

Cet objectif se décline en 3 actions et 1 renoncement.

3.2.1

ACTION

Informer et communiquer des bienfaits des techniques de bien être et du sport sur la santé mentale et physique.

La mesure est le nombre de communications faites auprès des résidents sur les thématiques bien-être et sport par an.

En 2024, nous avons lancé des initiatives porteuses de sens pour les collaborateurs parisiens et bordelais.

Nous avons aussi étudié la satisfaction des salariés et des résidents pour pouvoir adapter notre action selon les attentes et besoins de nos collaborateurs.

La fidélisation de nos futurs résidents passe par la compréhension des enjeux, par la communication et par l'esprit qui règne dans nos structures.

Nous souhaitons que les établissements Harvey Hospitality soient identifiés par ce biais aussi.



2 com/an

3.2.2

ACTION

Mettre à disposition des services favorisant le bien-être et le sport dans chacun des lieux (dojo, séances de sport ou de yoga récurrentes, coin détente, l'ère séance découverte d'ateliers...) Harvey Hospitality s'engage à créer des espaces dédiés au bien-être dans chaque résidence.



1 DOJO dans chaque lieu Harvey Hospitality

3.2.3

ACTION

Organiser des événements sportifs ou bien-être à la disposition des résidents dans nos lieux de vie dont certains avec les collaborateurs

1 événement

Chez Harvey, nous croyons que le sport, au-delà de l'activité physique, est un puissant levier de cohésion, de partage et de mieux vivre ensemble.

Ses valeurs – respect, engagement, dépassement de soi, solidarité – sont des fondements que nous souhaitons transmettre à travers des expériences concrètes.

C'est ainsi que, sur nos deux sites actuellement en exploitation, des **activités sportives régulières** ont été proposées à l'ensemble des parties prenantes : **résidents, collaborateurs et acteurs du territoire local**. Ces temps forts ont pris la forme de **séances de judo encadrées par des champions**, de **cours de sport collectifs**, de **séances de yoga et de sophrologie**, créant des espaces de rencontre et de bien-être partagés.

Nous avons également organisé des interventions inspirantes d'athlètes professionnels ou passionnés, venus partager leur expérience et établir des ponts entre les exigences du sport et celles du monde professionnel : gestion de l'effort, esprit d'équipe, discipline, adaptation, inclusion et le handicap dans le sport... Autant de parallèles qui nourrissent la réflexion individuelle et collective.

Les objectifs fixés pour 2024 ont été atteints, confirmant l'intérêt et l'impact de ces actions. Forts de ce succès, nous poursuivrons cette dynamique en 2025, avec le lancement d'initiatives similaires sur nos nouveaux sites, afin de prolonger et amplifier cette démarche de bien-être par le sport à l'échelle de l'ensemble du réseau Harvey Hospitality.

3.2.4

RENONCEMENT

Harvey renonce à des choix dictés par la rentabilité au profit d'espaces dédiés au confort et au bien-être des utilisateurs.

Objectif atteint

Cœur battant de notre concept, le Dojo est le centre de gravité des lieux Harvey Hospitality.

Sa création prend racine dans l'ADN même de Harvey, porté par des fondateurs au parcours d'excellence et d'engagement : David Inquel, David Douillet et Romaric Gaudemer.

Tous trois ont été profondément marqués par les valeurs du sport de haut niveau et particulièrement le Judo — discipline, résilience, transmission, respect — et ont souhaité en faire un socle de l'expérience Harvey. Le Dojo en est l'expression la plus tangible.

Cet espace, d'une superficie minimale de 140 mètres carrés incluant le dojo et ses structures annexes (vestiaires, douches, etc.), a été conçu pour permettre une grande modularité des usages.

En partenariat avec le tissu associatif local et les différents publics, des activités y seront programmées afin de favoriser le bien-être des usagers.

De la halte-garderie pendant les brunchs aux sessions de team building, sans oublier les pratiques sportives, cet espace polyvalent favorise le bien-être et le lien intergénérationnel.

Avec cette signature « Dojo », Harvey fait le choix de renoncer à la rentabilité maximale de cet espace pour privilégier un lieu solidaire, récréatif et profondément humain.



L'avis d'un collaborateur



Jean-Marie Inquel

COACH SPORTIF HARVEY BORDEAUX

« Je suis Jean Marie et je propose tous les jeudis chez Harvey Bordeaux un cours de renforcement musculaire aux résidents et collaborateurs volontaires. Nous pratiquons pour le plaisir ou pour un objectif plus précis des exercices de renforcement musculaire adaptés à tous les niveaux. Je suis heureux de voir l'évolution de mes élèves dans une ambiance toujours chaleureuse. Nous développons pour l'année 2025 des initiations à de nouveaux sports afin de varier les efforts. »



4/ Réserver une partie de nos lieux pour des personnes en difficulté d'accès résidentiel et faciliter l'ouverture de nos espaces à des associations engagées.

4.1

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1

Réserver un nombre de logement de minimum 5% de la capacité locative à des personnes rencontrant des difficultés d'accès résidentiels en développant des partenariats avec un tiers de confiance, par le biais d'une convention avec les opérateurs du territoire.

Cet objectif se décline en 3 actions et 1 renoncement.

4.1.1

ACTION

Créer un process de mise en relation / contact avec les tiers de confiance du territoire.

2 actions réalisées

Pour ancrer ses projets dans les territoires, Harvey Hospitality a développé une méthode rigoureuse, progressive et adaptable.

- Elle commence par l'identification des acteurs locaux clés (institutionnels, opérationnels, relais de communication) pour toucher efficacement les publics cibles.
 - Une cartographie des besoins du territoire est ensuite réalisée (logement, mixité, services, etc.) afin d'évaluer leur compatibilité avec le modèle Harvey (accessibilité, inclusion, modularité, lien social). Chaque implantation donne lieu à une fiche projet synthétisant enjeux, partenaires et indicateurs d'impact.
 - S'ensuit une phase de dialogue structurée avec les parties prenantes locales pour bâtir la confiance, pour adapter la démarche et préparer les conventions de partenariat.
- Les échanges réguliers avec la collectivité ont renforcé la légitimité du projet et son intégration au territoire.**

4.1.2

ACTION

Créer et signer une/ou plusieurs convention(s) multipartite(s) par projet avec les tiers de confiance du territoire

=
Objectif atteint

Afin d'entériner nos partenariats avec les acteurs des territoires, nous nous engageons à signer, pour chaque projet, des conventions multipartites.

Celles-ci visent à formaliser les coopérations établies et à répondre de manière concrète aux besoins locaux identifiés lors des phases de concertation. Ces besoins nous sont directement communiqués par les parties prenantes du territoire — collectivités, associations, acteurs économiques — et font l'objet d'une analyse approfondie pour garantir leur compatibilité avec le modèle Harvey.

4.1.3

ACTION

Créer un guide pédagogique (grille de critères évolutive du candidat) à destination des associations partenaires pour flécher les candidats bénéficiaires sans tenir compte des garanties du dossier locatif.

1 sondage

L'objectif 2024 est de proposer un guide pédagogique pour les associations partenaires. Ce "pack candidature livre" simplifie l'accès à la résidence pour les personnes en difficulté membres de l'association.



Grille d'évaluation adaptée à la complexité du dossier de recherche locatif des candidats, sans exigence de garanties administratives.

Documentation simplifiée pour les bénéficiaires, éliminant les barrières administratives.

Lecture facilitée des dossiers pour le comité de décision, avec critères de sélection alternatifs.

Formation des prescripteurs locaux pour diffuser efficacement cette approche inclusive.

Notre ambition : rompre avec la lourdeur administrative des agences classiques et offrir une véritable alternative solidaire aux personnes en difficulté d'accès résidentiel. Nous pourrons ainsi avec la distribution de ce guide mesurer l'impact et ajuster notre stratégie si nécessaire.

4.1.4

RENONCEMENT

Harvey renonce à privilégier le meilleur dossier économique mais sur la recommandation du tiers de confiance

5 dossiers

En 2024, Harvey a pris une décision forte : renoncer à sélectionner les dossiers sur les critères économiques traditionnels.

- **Priorité aux recommandations :** Nous privilégions les candidatures recommandées par nos tiers de confiance.
- **Impact économique assumé :** ce renoncement représente un coût financier délibéré (diminution des frais de dossier, diminution de moitié du dépôt de garantie) nous mesurons comme investissement solidaire en acceptant le risque de ne pas demander de garantie classique.
- **Valorisation sociale :** Notre indicateur de performance devient l'impact social généré plutôt que la rentabilité maximale des locations.
- **Évaluation 2025 :** Pour 2025, nous établirons une méthodologie précise pour quantifier le coût financier de ce choix stratégique.

Cette approche réaffirme notre engagement : la solidarité prime sur la pure logique économique. L'analyse quantitative avec l'exemple de la résidence de Montreuil, nous avons attribué 22% de la capacité locative à des sportifs en provenance de l'INSEP * (*L'Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance).

A travers un partenariat avec des institutions sportives comme l'Insep, Harvey soutient les collectivités afin de répondre à un enjeu croissant : l'éviction du marché locatif des jeunes sportifs ou porteurs de doubles-projets, en particulier dans les zones urbaines tendues.

L'avis d'un directeur

Fabien Mazet
DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT HARVEY

« Dès la genèse de l'aventure Harvey, les enjeux d'ouverture, de mixité et d'égal accès à une solution résidentielle digne et de qualité ont été au cœur de notre engagement sociétal. Nous avons pour ce faire souhaité créer des lieux où des gens qui ne se rencontraient plus puissent se rencontrer à nouveau et partager ensemble un repas, un cours de sport, une journée de travail ou encore un séjour de plusieurs jours dans une résidence Harvey. Avec 10 millions de personnes qui vivent aujourd'hui seuls en France, le sentiment de solitude et l'isolement sont des fléaux contre lesquels nous souhaitons lutter activement. Avec le concours des municipalités et des associations locales, qui sont les véritables fer de lance de la solidarité territoriale, nous inventons des solutions novatrices positives pour les habitants et habitantes des villes dans lesquelles nous nous implantons. »

4.2

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

Créer et animer la communauté d'Alumni Harvey, nos ambassadeurs, pour promouvoir et accélérer la mission d'accessibilité d' Harvey.

Cet objectif se décline en 3 actions et 1 renoncement.

4.2.1

ACTION

Faire adhérer la communauté aux valeurs Harvey: Accueil et fidélisation de la communauté.

→
1 sondage

Dans le cadre de la création de la Communauté Alumni Harvey, une action ciblée d'accueil et de fidélisation a été mise en place afin de renforcer le lien entre les résidents et notre mission sociale.

Chaque résident bénéficie d'un accueil personnalisé avec la remise d'un kit de bienvenue accompagné d'une présentation claire et engageante de nos valeurs et objectifs.

Par ailleurs, des instants de partage sont régulièrement organisés sous forme d'événements communautaires visant à développer un véritable sentiment d'appartenance au sein de la communauté Harvey.

Pour faciliter les échanges et l'engagement, une communication simplifiée a été instaurée, notamment via un contact direct et réactif avec les responsables d'exploitation, utilisant notamment la messagerie WhatsApp.

4.2.2

ACTION

Mettre à disposition des espaces partagés (avec grille de lecture des associations choisies) au profit des associations locales à titre gracieux pendant les heures creuses ou si la capacité le permet.

→
1 sondage

Harvey met gracieusement à disposition ses espaces partagés aux associations locales pendant les heures creuses.

Cette initiative, testée à Bordeaux, est maintenant déployée sur tous nos sites.

- **2024:** Objectif dépassé : 7 événements réalisés en 2024, objectif initial 3

- **Sélection rigoureuse :** Un comité de gouvernance évalue les candidatures selon une grille de lecture spécifique pour maîtriser l'impact

- **Processus structuré :** identification préalable des associations compatibles, création d'un dossier de candidature adapté aux besoins, formalisation, communication et suivi précis des dossiers.

Le retour d'expérience très positif confirme que nous répondons à un besoin profond d'accompagnement des associations locales, renforçant notre mission d'accessibilité.

Enfin, la visibilité de notre mission a été renforcée grâce à une meilleure signalétique dans les résidences et une présence dynamique sur les réseaux sociaux, garantissant ainsi une diffusion optimale de nos actions et de notre démarche sociale.

Notre objectif est de transformer chaque résident en ambassadeur potentiel de la mission Harvey, pleinement conscient de son rôle dans l'impact social collectif que nous souhaitons générer.

Nous encourageons également le partage de compétences, le troc et toutes les actions animées par l'envie sincère de transmettre et d'échanger. Le partage et la bienveillance doivent se répandre au sein de la communauté pour permettre une expérience riche, humaine et durable.

La diversité des événements organisés a attiré un public varié et a renforcé notre notoriété dans la communauté. Les partenariats établis avec les associations locales ont permis de créer des événements plus inclusifs et adaptés aux besoins de chacun.

Cette approche collaborative a véritablement contribué à l'enrichissement de l'écosystème associatif de la région.



4.2.3

ACTION

Fournir la preuve des valeurs solidaires et collectives

=
Objectif atteint

Notre mission solidaire se reflète dans l'impact concret de notre communication.

En 2024, 42 publications sur les réseaux sociaux ont mis en lumière notre engagement, générant un taux d'interaction moyen de 68 % sur les contenus relayés par les associations bénéficiaires.

Ces dernières, en partageant leur expérience, deviennent nos meilleures ambassadrices, créant un cercle vertueux de bouche-à-oreille et de retombées médiatiques.

Cette dynamique a été renforcée par 7 articles dans la presse locale valorisant nos partenariats, et s'est traduite par une croissance de 150 % des demandes de mise à disposition de lieux depuis le lancement de l'initiative.

Pour aller plus loin, nous intégrerons en 2025 une fiche d'aide à la communication au sein du contrat de mise à disposition de nos espaces, afin d'accompagner les associations dans leurs partages sur les réseaux sociaux.

Cette visibilité accrue renforce notre mission d'accessibilité et témoigne de l'engagement de Harvey aux côtés du tissu associatif local.



4.2.4

RENONCEMENT

Renoncement stratégique en faveur de l'équité associative

=
Objectif atteint

Nous faisons le choix fort de renoncer à toute sélection arbitraire des associations bénéficiant gratuitement de nos espaces partagés, affirmant ainsi notre engagement en faveur d'une justice sociale concrète.

Pour garantir une attribution équitable et pertinente, nous avons mis en place une grille d'évaluation fondée sur un système de pondération : l'impact social réel des initiatives prime sur leur notoriété. Les projets à forte utilité sociale locale sont ainsi priorisés, en particulier ceux portés par des associations ancrées dans le territoire.

V'avis d'une collaboratrice

Bénédicte Lecomte
DIRECTRICE DE LA RESTAURATION

« Tournée vers la satisfaction des clients et des équipes, je m'applique, depuis toujours, à donner du sens à mon travail. À travers la société à mission, je m'engage à créer une haute valeur humaine, à impliquer toutes les ressources et moyens disponibles pour transformer la tradition et l'usage. Nous co-construisons, avec les acteurs locaux, nos fournisseurs et nos partenaires des lieux accessibles à tous... Il s'agit d'actions concrètes et innovantes pour faciliter tout ce qui ne l'est pas en théorie : des logements, des lieux, des activités, des contacts, des moments de partage, des expériences de vie ! Toutes les équipes opérationnelles sont mobilisées et engagées en ce sens. »

Conclusion du Comité de Mission

05

CHAPITRE



Conclusion du Comité de Mission

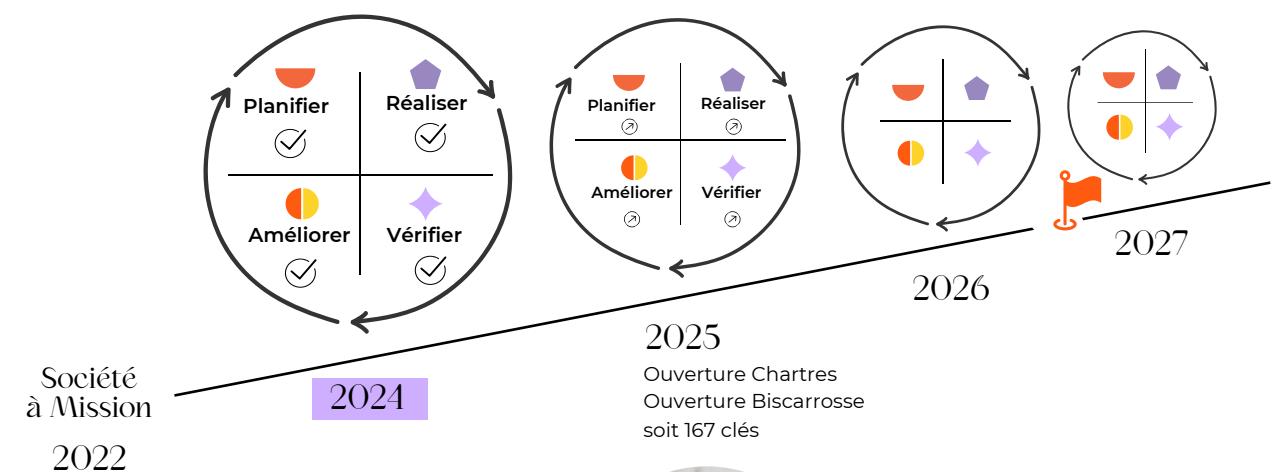
L'apport du comité de mission

Pour l'année 2024, les membres experts du comité de mission ont émis un avis favorable quant à l'évolution de la mission et à l'atteinte des objectifs fixés. Leur contribution s'avère non seulement précieuse, mais véritablement indispensable pour accompagner la direction dans ses choix stratégiques, en particulier dans un contexte de croissance continue d'Harvey.

Les projets engagés, en cohérence avec notre mission, renforcent la légitimité de notre raison d'être et témoignent de nos engagements, même dans un environnement économique incertain. Le comité a toutefois formulé des recommandations pour que les objectifs soient déclinés de manière homogène sur l'ensemble des lieux de vie, notamment en vue des ouvertures prévues en 2025. Enfin, les actions concrètes issues des projets discutés lors du précédent rapport ont été réalisées, et les données techniques recueillies permettent d'évaluer de manière précise la progression continue attendue.

ROUE DE L'AMÉLIORATION CONTINUE

Harvey Société à Mission incarne aujourd'hui un état d'esprit qui guide les étapes suivantes :



David Douillet

VICE-PRÉSIDENT D'HARVEY / DOUBLE CHAMPION OLYMPIQUE DE JUDO / ENTREPRENEUR

« En tant que vice-président d'Harvey, et peut-être encore plus en tant qu'homme de terrain et de convictions, je suis intimement persuadé que l'entreprise d'aujourd'hui ne peut plus se contenter de générer du profit. Elle doit aussi générer du sens.

Notre secteur regorge de labels valorisant la performance environnementale ou énergétique des bâtiments. C'est essentiel, bien sûr. Mais une dimension tout aussi fondamentale manque encore : celle de l'impact social et solidaire d'un lieu sur son territoire et ses habitants. Nous pouvons bâtir une société plus juste, plus solidaire, plus vivante.

Avec David Inquel, nous avons voulu combler ce manque. En 2024, nous avons lancé la fondation "1% pour le sport".

C'est l'aboutissement logique de notre engagement : faire du sport un levier d'inclusion, de santé, de lien social — et faire de chaque résidence Harvey un acteur local à part entière.

Désormais, chaque lieu portera un double engagement :

- Un engagement environnemental, déjà inscrit dans nos fondations ;
- Et un label social et solidaire, destiné à soutenir les associations sportives locales.

Notre rôle, en tant que citoyens et chefs d'entreprise, est de (faire notre part). C'est ainsi que nous contribuerons à bâtir une société plus unie, plus prospère et plus solidaire. »



Notre nouvel outil à impact : le label 1% pour le sport

Le label 1% pour le Sport : un outil au service de notre mission

Puisque construire n'est jamais un acte isolé, nous avons créé le label 1% pour le Sport, un dispositif innovant qui mobilise les acteurs de l'immobilier pour soutenir le sport à l'échelle locale.

Concrètement, chaque projet immobilier labellisé consacre 1% de son budget prévisionnel à des initiatives sportives concrètes locales :

- Achat de matériel
- Rénovation d'équipements
- Soutien aux associations, accompagnement de jeunes talents...

Le label est porté par la Fondation 1% pour le sport, mais il constitue un levier opérationnel puissant pour amplifier notre impact. Il s'inscrit pleinement dans la dynamique des politiques RSE des entreprises du secteur, et vient compléter les standards environnementaux (HQE, RE2020...) par une dimension sociétale forte.

Concrètement ça veut dire quoi ?

La pose de la première pierre du futur lieu de vie Harvey au Havre a été marquée par la présence inspirante de Serge Betsen, parrain d'honneur de l'événement.

Ce moment symbolique a ouvert la voie à une dynamique de solidarité ambitieuse : **environ 200 000 € seront collectés tout au long du chantier auprès des partenaires.**

Ce processus, à la fois transparent et collaboratif, vise à garantir que chaque euro investi bénéficie concrètement au territoire.

À la livraison du programme, la Fondation 1% lancera des appels à projets thématiques en lien avec les acteurs locaux et en concertation avec son comité consultatif.

Ces fonds permettront de soutenir des initiatives sportives inclusives au Havre et dans ses environs, renforçant l'ancrage territorial et l'impact social du projet.

Aujourd'hui chaque résidence Harvey Hospitality est/ou sera labellisée 1% pour le sport.



Serge Betsen

VAINQUEUR DU TOURNOI DES SIX NATIONS 2007.

« Quand on est jeune et passionné par le sport, il y a toujours cette question : s'entraîner ou travailler ? Parce qu'il faut être lucide : la passion seule ne nourrit pas, et l'avenir doit être sécurisé. C'est là que le double projet devient une nécessité. Et c'est exactement ce que permettent ces lieux. Un espace où les jeunes sportifs pourront se loger, se restaurer, évoluer dans un environnement stimulant, sans être contraints de choisir entre leur rêve et leur stabilité. C'est aussi une réponse concrète à un enjeu essentiel : soutenir ces associations sportives locales qui sont le socle du sport en France. Celles qui, grâce à des bénévoles passionnés, forment non seulement les champion de demain, mais aussi des individus plus forts, plus solidaires. »



Grille d'auto-évaluation de mission et résultat

Singularité de la mission	Mobilisation des parties prenantes	Alignement avec le business model	Contribution sociétale	Ambition d'innovation
3,5 4	3,5 4	3,7 4	3,6 4	3,2 4
<p>La mission pourrait être utilisée par n'importe quelle entreprise et le lien avec l'activité de l'entreprise n'est pas identifiable.</p> <p>◆ La mission est clairement en lien avec le domaine d'activité de l'entreprise, mais pourrait s'appliquer à d'autres.</p> <p>◆ La mission couvre toute l'activité de l'entreprise et un spécialiste du domaine identifie l'entreprise.</p> <p>◆ La mission reflète sans ambiguïté l'identité, la culture et les convictions de l'entreprise et toute l'activité est couverte.</p>	<p>La mission ne pousse pas à l'action, et n'est pas impliquante pour ses parties prenantes.</p> <p>◆ La mission implique quelques parties prenantes internes et clients, avec une appropriation et une incitation à l'action limitée.</p> <p>◆ La mission est challengée par les parties prenantes internes et externes et génère une meilleure intégration de l'entreprise dans son écosystème.</p> <p>◆ La mission est coconstruite avec des parties prenantes internes et externes clés, renforce les liens avec l'écosystème, et mène à l'action collective.</p>	<p>Le chiffre d'affaires de l'entreprise est déconnecté de la mission, voire partiellement en contradiction.</p> <p>◆ Une partie du chiffre d'affaires est aligné avec la mission, une autre partie ne l'est pas, voire crée des conflits d'intérêts potentiels.</p> <p>◆ L'essentiel du chiffre d'affaires est aligné avec la mission, le complément n'est pas en contradiction.</p> <p>◆ La totalité du chiffre d'affaires est alignée avec la mission.</p>	<p>La mission décrit l'écosystème actuel, sans remise en question sociale, sociétale, environnementale.</p> <p>◆ La mission énonce des objectifs généraux et une conscience de la responsabilité de l'entreprise.</p> <p>◆ La mission décrit un ou plusieurs objectifs de transformation environnementale, sociale et sociétale en lien avec des parties prenantes impactées.</p> <p>◆ La mission décrit une contribution sociétale définie et intégrée, les parties prenantes sont impactées et la mission énonce des objectifs vérifiables de transformation.</p>	<p>La mission décrit ce qu'est l'entreprise aujourd'hui, sans vision d'avenir.</p> <p>◆ La mission décrit ce qu'est l'entreprise aujourd'hui et intègre des questions d'innovation et de transformation sociétale.</p> <p>◆ La mission et les nouvelles relations avec l'écosystème aident à l'exploration de nouveaux champs d'innovation.</p> <p>◆ La mission offre une vision d'avenir long-terme, réinventée et responsable, tant sur les enjeux que sur le rôle que jouera l'entreprise pour y répondre.</p>
<p>◆ Notes de positionnement</p>				



Souriez, vous
êtes bien chez
Harvey.

Harvey