

NOTRE MANIFESTE RSE

Edito

« **Pixelis est une organisation simplifiée et libérée** qui n'a pas pour seul objectif de faire du profit. L'Agence vise à développer de nouvelles capacités d'actions, de perfectionnement, d'apprentissage et d'innovation.

Notre projet d'Entreprise, c'est d'être soucieux de concilier durablement les conditions de l'innovation et de l'efficacité économique avec les exigences sociales et environnementales.

Notre métier, c'est le Branding, c'est créer de la préférence de marque et donner du sens à la relation Marque - Client.

Notre démarche métier, qui porte nos convictions, est résumée avec le "Brand-Telling", créer et raconter des histoires de Marques avec sincérité et vérité, mais aussi avec talent et émotion.

Notre démarche d'Entreprise responsable, valorisée par notre labellisation LUCIE (appuyée sur la norme ISO 26000) et notre adhésion au Global Compact depuis mai 2014 marque notre volonté d'engagement et de progrès.

Notre vision est de devenir un acteur de la Communication et du Design Responsable, au service des Marques, au niveau International.

Nos valeurs : Liberté, Responsabilité, Créativité

Comment atteindre nos ambitions ?

On observe une constante dans les entreprises en croissance ou durable : l'innovation et la créativité. Il faut donner libre cours à l'esprit d'initiative, à la responsabilité et aux talents de chacun.

Par le respect et la valorisation des collaborateurs. Ma conviction est que quand le besoin des collaborateurs d'être traités avec respect est satisfait, cela entraîne leur efficacité et donc la performance de l'entreprise. Mon travail, celui des leaders, consiste à éliminer les barrières qui ne permettent pas aux collaborateurs d'accomplir leur travail aussi bien qu'ils le pourraient. Cela implique, presque toujours, de supprimer les contraintes au lieu de les durcir.

Je souhaite garantir un environnement qui permettra à chacun de se développer et de s'auto-diriger, de s'auto-motiver en fonction des besoins et de l'évolution de l'Agence.

Par le Design Thinking. Il faut replacer l'utilisateur au centre de notre travail. C'est se reconnectant avec ses attentes réelles que nous garantiront l'efficacité de nos créations et notre pérennité.

Par l'intelligence collective. Il faut développer l'intelligence collective via la notion d'écosystème dans une logique de co-création entre annonceurs, partenaires (conseil, design, management de crise, architectes) et agences.

C'est conjointement et en interaction que nous pourrons tous les jours réinventer le futur. »

Edouard Provenzani, Président et fondateur de Pixelis



Liberté, Responsabilité, Créativité et Performance

Chez Pixelis nous sommes déterminés à nous inscrire dans **un mouvement de transformation de la société vers des modèles plus vertueux et durables.**

Les marques, avec lesquelles nous travaillons au quotidien, ont le pouvoir **d'influencer les comportements, les esprits, les modes de vie.** Notre engagement responsable consiste donc à leur transmettre notre conviction : **demain seules les marques responsables seront durablement compétitives.** Nous souhaitons créer de la préférence pour les marques engagées et mettons pour cela notre créativité et notre expertise de leur culture à leur service.

En interne, comme pour nos clients, il ne fait aucun doute pour nous que **créativité et responsabilité sont les véritables leviers de la performance à long terme.**

Inscrit au cœur de notre stratégie globale et de nos valeurs, le développement durable est vécu chez Pixelis comme une opportunité à saisir et non comme une contrainte : Talents recrutés et fidélisés, développement de nouvelles expertises et donc de nouvelles opportunités commerciales (marque & communication responsables, innovation...), participation à une société plus vertueuse, respectueuse des Hommes et de la Nature... les sources de valeur sont nombreuses.

Engagés en RSE depuis plusieurs années, nous avons formalisé en 2013 un **plan d'actions RSE qui a reçu le label LUCIE (ISO26000).** Ce plan d'actions **renouvelé tous les 18 mois,** nous permet de définir des objectifs concrets d'amélioration continue et de mesurer nos progrès grâce à des indicateurs pertinents.

Développée en co-construction, notre politique RSE est portée au quotidien par l'ensemble de nos collaborateurs, quelque soit leur métier et se décline selon 5 piliers correspondant aux principaux enjeux de notre activité :

- 1/ Bien décider
- 2/ Repenser le design et la communication
- 3/ Promouvoir diversité et bien-être
- 4/ Acheter responsable
- 5/ Réduire notre empreinte environnementale

Pour réaliser nos ambitions tant internes qu'externes nous croyons au formidable potentiel de la co-création. Il s'agit pour nous d'une force incontournable pour renforcer notre engagement, développer notre activité et innover pour une société plus responsable.

Cela se traduit de deux façons :

- **Une collaboration renforcée avec des partenaires engagés** : nous échangeons avec nos parties prenantes pour améliorer toujours plus nos pratiques. Nous construisons également un écosystème d'entreprises partenaires aux savoir-faire complémentaires des nôtres et partageant nos valeurs pour nous enrichir de leurs expertises, élargir notre offre et accompagner au mieux les marques dans leur transition responsable.
- **La diffusion de nos convictions** : nous nous engageons à partager et promouvoir nos convictions et apprentissages auprès de nos parties prenantes et de notre secteur d'activité en particulier. Cela s'est traduit notamment par la signature du **Pacte Mondial des Nations-Unis en 2014.** Par ce dernier nous nous engageons à communiquer tous les ans sur nos méthodes pour progresser dans 4 grands domaines : droit de l'Homme, droit du travail, environnement et lutte contre la corruption.

Manifeste RSE Pixelis - 2015

Nous souhaitons grâce à notre engagement redonner du sens aux métiers du design et de la communication et nous mettons pour cela en posture d'entreprise pro-active, responsable et engagée.

BIEN DÉCIDER

Notre mode de fonctionnement

Pour nous c'est par là que tout commence. L'intégration de la RSE à l'entreprise se traduit par **une politique de gouvernance équilibrée, transparente et ouverte vers l'extérieur.**

Chez Pixelis nous croyons à la décentralisation de la prise de décision pour **offrir à nos collaborateurs toujours plus d'autonomie et de responsabilité et par là développer notre performance.** Notre modèle à la hiérarchie simplifiée s'inspire de celui **de l'entreprise libérée.**

Nous croyons également à **la force des synergies** et développons un écosystème de partenaires aux expertises complémentaires autour de notre agence.

Indépendance et équilibre

- **Un actionnariat** 100% interne
- **Un actionnariat assurant la représentation des salariés :**
 - o Actionnaires tous salariés et n'appartiennent pas qu'au top management
 - o Moyenne d'âge du COPIL : 43 ans (VS 37 ans dans l'agence au total)
 - o Part de femmes au CODIR : 80%
- **Des richesses partagées :** la règle des trois tiers est appliquée pour les bénéfices. A savoir 1/3 pour l'investissement, 1/3 pour les collaborateurs et un dernier 1/3 pour les actionnaires, lorsqu'il y a bénéfices.
- **Les salaires :** L'échelle des salaires entre les plus faibles et les plus hautes rémunérations, est de 1 à 3,32.

Transparence

- **Stratégie :**
 - o Réunions bi-annuelles de présentation des résultats et de la stratégie de l'entreprise par le Président
 - o Diffusion régulière des informations importantes à l'ensemble des collaborateurs via email
- **Présidence :** Rôle du dirigeant formalisé dans une feuille de fonction
- **Contrôle de la gouvernance :**
 - o **Réunion ordinaire annuelle avec les actionnaires et 2 membres de la DUP :** mise à leur disposition du rapport du commissaire aux comptes, du rapport du Président, du rapport de gestion du Président, du bilan et du compte de résultats et annexes.

- **Réunion mensuelle avec la DUP** : mise à disposition de la majorité des documents de gestion de l'entreprise et notamment du bilan

Efficacité

- **Un comité stratégique** a été mis en place pour réfléchir à la vision de l'entreprise, sa raison d'être, son positionnement et sa chaîne de valeur à moyen terme
- **Un comité de direction** a été émis en place pour s'assurer du bon déroulé des différents plans d'actions, identifier les problèmes et apporter les solutions appropriées
- **Un comité de pilotage** a été mis en place pour arbitrer de manière hebdomadaire sur le bon déroulé de l'activité globale de l'entreprise

Ouverture CO-CONSTRUIRE

Dialogue avec les collaborateurs

Il existe au sein de Pixelis une forte culture d'écoute des collaborateurs et de leurs organes représentatifs.

Il est ancré dans la politique de l'entreprise **de favoriser l'esprit d'initiative des collaborateurs**. Aussi, comme indiqué en introduction, **la prise en compte des propositions émises par les collaborateurs, à partir du moment où celles-ci s'inscrivent dans la stratégie d'entreprise, est systématique** (exemples : politique RSE, partenariat Street Art, studio photo, communication externe et événementielle, etc).

Travail collaboratif

Chez Pixelis nous concevons le travail comme le résultat d'une démarche collective où le rôle de chacun doit être valorisé. Nous adoptons **un mode de fonctionnement en mode projet** où chacun travaille sur un pied d'égalité en apportant des compétences complémentaires plutôt qu'un système pyramidal hiérarchisé. Notre structure adopte ainsi une structure simplifiée à seulement 3 niveaux de hiérarchie.

Nous privilégions également **le développement de partenariats avec des organisations** aux expertises complémentaires des nôtres afin de pouvoir offrir à nos clients une offre toujours plus large. Nous travaillons en équipe pluridisciplinaires et pluri organisationnelles autour de projets divers. Ces organisations forment **un écosystème dans lequel chaque acteur s'enrichit des expériences et connaissances des autres**.

REPENSER LE DESIGN ET LA COMMUNICATION

Notre raison d'être

« Redéfinir notre métier au prisme de la RSE et partager une vision inspirante pour faire évoluer les marques, pour les aider à devenir engagées et engageantes, responsables et utiles, avec émotion et empathie. Voilà le contrat que je propose à mes collaborateurs. »

Eduard Provenzani, Président de Pixelis

Persuadés qu'en tant qu'entreprise nous avons un rôle à jouer pour une société plus vertueuse, Pixelis souhaite **repenser les métiers du design et de la communication**. Recentrer notre travail autour des besoins des cibles de nos clients **dans une approche de type *Design Thinking* et diffuser les notions de responsabilité** qui nous sont chères sont pour nous les deux objectifs qui guident notre action. Ils sont, à notre avis, la garantie de notre performance et de celle du secteur sur le long terme.

Faire du design et de la communication un vecteur de création de valeur pour la société

Nous sommes convaincus que demain, **seules les marques responsables seront durablement compétitives**. Une marque engagée est une marque engageante, une marque qui donne des raisons de plus de la croire et donc de la vouloir. Dans un contexte de défiance, plus que jamais les histoires de marques doivent être responsables et nous nous engageons pour accompagner le plus de marques possibles dans cette voie.

Et comme nous sommes convaincus qu'une marque responsable ne doit plus aujourd'hui s'envisager seulement entre une direction marketing / communication et son agence, **nous souhaitons élargir le dialogue** aux équipes R&D, RH en interne chez l'annonceur mais aussi aux influenceurs externes : experts RSE, design thinkers, réseaux de jeunes innovateurs, etc...

Notre objectif : permettre **le développement de marques responsables performantes, porteuse de valeur pour la société**, grâce à la mise en place d'un **dialogue ouvert** entre acteurs aux approches et objectifs complémentaires.

Faire évoluer nos pratiques en interne

Mais repenser les métiers du design et de la communication doit également se traduire par une **adaptation de nos pratiques en interne**.

Pour nous cela se traduit d'abord par la **formulation et la promotion des bonnes pratiques de la communication responsable** s'appliquant au quotidien à nos métiers. Mais également par la mise en place de **systèmes de gestion assurant la qualité et la performance de notre travail en misant notamment sur l'agilité de nos méthodes**.

Engagements Éthiques

Charte de comportement éthique

- **Respecter les lois** : C'est le premier principe de notre code éthique. Intégrité, honnêteté et transparence sont les valeurs qui doivent guider le comportement de tous les collaborateurs de Pixelis.
- **Des pratiques professionnelles adaptées** : Pixelis s'engage à ne tolérer aucune pratique en matière de corruption, active ou passive, directe ou indirecte.
- **Une concurrence loyale** : nous nous conformons strictement aux lois sur la concurrence applicables en France et au Livre Blanc sur les consultations Design de l'ADC et interdisons en conséquence l'ensemble des ententes ou manœuvres susceptibles de restreindre ou de fausser la concurrence ou le commerce.

Diffusion de nos convictions **CO-CONSTRUIRE**

- **Signature de la Charte « La Belle Compétition »** pour plus de transparence, de responsabilité et de sincérité dans les processus d'appel d'offre.

**Contrôler et optimiser la
qualité**

Définition de notre plan d'actions qualité

Une stratégie à trois niveaux :

- **Constat de notre réalité** : mode de fonctionnement actuel et difficultés rencontrées
- **Mise à niveau** : mise en place d'un plan d'actions reposant sur une nouvelle approche **plus agile, plus rigoureuse et recentrée sur les attentes des clients** et donc sur les besoins des utilisateurs / consommateurs finaux dans une approche *design thinking*. Exemples :
 - o **Rigueur** : Mise en place de fiche de suivi de projet / Formalisation des demandes de planning en interne / Mise en place d'une procédure projet
 - o **Agilité** : Systématisation des réunions de Retours d'Expérience en cas de difficulté sur un projet
 - o **Client centered** : Etablissement d'un bilan de satisfaction client en fin de projet / des équipes projets en unité de lieu
- **Dépassement des attentes explicites** : Établissement d'une stratégie à moyen terme pour **démultiplier notre valeur ajoutée** via une approche proactive de co-création. L'agence devient partenaire et non plus exécutante, la demande est co-construite.
 - o Construction d'un écosystème de partenaires en cours
 - o Consolidation des expériences workshop avec les clients dans un catalogue permettant de démontrer l'efficacité de cette méthode en cours

Définition d'une procédure projet pour optimiser notre performance

Définition de 3 parcours projets possibles avec :

- Les étapes clé à respecter
- Les étapes auxquelles un autocontrôle de notre performance est nécessaire
- Les responsabilités des différents métiers et du leader projet en particulier

**Créer une culture interne
« responsable »**

Diffuser les connaissances nécessaires à une approche responsable et innovante de nos métiers

- **Formation :**
 - o 80% des collaborateurs sont formés au développement durable et à ses modalités d'application dans leurs métiers (principes de communication responsable)
 - o Participation de 3 personnes (Président, Creative Strategic Planner, CSR Strategic Planner) aux LabSessions organisées par [l'Institut des Futurs souhaitables](#) : formation de 6 mois à raison de 2 jours par mois sur les notions de prospective, responsabilité et innovation sociale
- **Sensibilisation :**
 - o **Nouveaux arrivants** : dans le cadre du parcours d'intégration, chaque nouvel arrivant est sensibilisé aux pratiques de l'entreprise en matière de RSE et à nos convictions au sujet de la marque responsable.
 - o **Guide des bonnes pratiques en communication responsable** à destination de l'ensemble des collaborateurs en cours de finalisation
- **Veille spécifique :**
 - o **Partage en interne d'articles / études** sur le sujet via une rubrique dédiée sur l'intranet
 - o **Participation** de plusieurs collaborateurs à de nombreux événements et conférences sur les notions de marque et communication responsables, innovation sociale, tendances sociétales et responsables et partage des comptes-rendus en interne

Pour améliorer toujours plus notre démarche en interne nous nous sommes par ailleurs associés à un conseiller en développement durable et responsabilité sociale des organisations, Christophe Gotteland.

**Proposer une offre
responsable**

Offre globale

Nous avons **une approche globale d'éco-socio conception de notre offre** : nous prenons en compte l'impact sur l'environnement (emballage, support de communication, site web...) et sur la société (nature du message) des conseils et créations délivrées aux clients dès que la problématique à traiter s'y prête.

Offre spécifique

Design d'une **offre à méthodologie dédiée : IMPACT**, offre propriétaire pour une approche pragmatique et inspirante de la communication responsable articulée en 3 temps :

- Co-produire le brief avec le client
- Identifier les solutions traduites en plan de communication
- Approfondir la réflexion sur des cibles ou enjeux sensibles

Construire un écosystème d'entreprises engagées (CO-CONSTRUIRE)

Pour concevoir des communications responsables d'envergure, il nous est apparu incontournable de nous associer à de nouveaux partenaires partageant nos valeurs, pour proposer une offre plus étendue à l'impact renforcé.

- **L'Institut des Futurs souhaitables**, Think and do tank dont la vocation est de réhabiliter le temps long dans les décisions présentes et d'inspirer le débat public de futurs souhaitables, pour prendre de la hauteur, penser demain et même après-demain.
- **Utopies**, cabinet de conseil en développement durable, pour associer stratégie d'entreprise, marque et communication.
- **Des Enjeux et des Hommes**, cabinet de conseil spécialisé en accompagnement du changement appliqué à la Responsabilité Sociétale des Entreprises, pour animer et déployer un plan d'action RSE.
- **Green Soluce**, cabinet de conseil en immobilier et développement durable pour transformer des sièges sociaux en lieux de travail performants sur le plan humain, environnemental et financier.
- **Occurrence**, cabinet d'études et de conseil en communication, pour mesurer de manière innovante et appropriée l'impact d'une démarche responsable sur différents publics

Faire évoluer les mentalités et les pratiques (CO-CONSTRUIRE)

- **Diffuser nos convictions Marque responsable**
Depuis deux ans nous engageons de nombreuses initiatives pour faire évoluer les mentalités et les pratiques :
 - o **Production d'une Etude sur la Marque responsable** « La Marque Responsable en mutation : comment redonner de la valeur à la marque ? » réalisée auprès d'une trentaine de décideurs (directeurs communication, marketing, RSE)
 - o **Organisation d'événements et interventions sur le sujet** :
 - Organisation d'une table ronde d'experts au [salon 1.618](#) autour du thème « En quoi le développement durable stimule-t-il la créativité et la désirabilité ? »
 - Co-organisation en association avec [L'École des Ponts et Chaussées](#) de la table ronde « Doing Well by Doing good: Societal Impact and Competitive advantage »
 - Participation au stand LUCIE de l'événement [Produrable](#) (Le Salon des Acteurs et des Solutions pour le Développement Durable & la RSE)

Manifeste RSE Pixelis - 2015

- Rédaction de deux articles dans la revue Influencia sur la place des marques dans la ville de demain
<http://pixblog.pixelis.fr/quelle-place-pour-les-marques-dans-la-ville-de-demain#.VQMxicah5Qk>
<http://pixblog.pixelis.fr/2030-le-danger-dune-ville-native-advertising#.VQMXq8ah5Qk>
- **Participation à des groupes de travail du secteur** : animation de la task force « Marketing responsable » [Agrion](#)

→ Les **comptes rendus** de ces événements et conclusions de nos travaux sont mis à disposition sur un site dédié : <http://www.marqueresponsable.fr/>

**Mettre nos métiers au
service des
communautés locales**

Nous croyons que les métiers du design et de la communication sont une arme de choix pour faire émerger les projets positifs pour la société.

Dans ce cadre, nous avons mis en place depuis 3 ans un programme de mécénat de compétences pour aider des projets positifs (pour l'environnement, pour la société, les enfants...) à se développer.

2012-2013 : Un partenariat avec l'ADIE

Nous avons accompagné pendant 2 ans de jeunes créateurs d'entreprise dont les business models étaient engagés en RSE, via **un partenariat avec l'ADIE** (Association pour le Droit à l'Initiative Economique), association française qui aide des personnes exclues du marché du travail et du système bancaire.

En 2014 Pixelis soutient l'IFs

Depuis 2014 nous avons fait évoluer notre stratégie de mécénat en la rendant plus collaborative : Souhaitant que les collaborateurs s'approprient au maximum la démarche, ce sont désormais eux qui proposent des projets positifs et votent pour choisir celui qui chaque année est porté par Pixelis.

L'année dernière 372h ont été ainsi offertes – soit près de 40k euros – à l'Institut des Futurs souhaitables pour concevoir la campagne digitale [#ConspirateursPositifs](#), dispositif de propagande pour l'optimisme.

PROMOUVOIR BIEN-ÊTRE ET DIVERSITÉ

Notre politique RH

Chez Pixelis **notre force et la source de notre performance : c'est notre créativité**. Pour la préserver, assurer le bien-être de nos collaborateurs et stimuler leur désir d'implication pour l'entreprise est capital.

Dans cette perspective, nous faisons le pari d'un management innovant, optimisant la valorisation de l'ensemble de nos collaborateurs.

Nous croyons à **un management fondé sur la confiance, l'autonomie, le respect et la responsabilité**. La confiance se gagne en valorisant à la fois les compétences individuelles de chacun et l'esprit d'équipe. Responsabiliser, c'est aussi permettre à chacun de prendre des initiatives participant à l'évolution de l'entreprise et d'élargir son domaine de compétences. Nous encourageons et accompagnons la polyvalence, les synergies et favorisons la promotion interne (5 promotions internes en 2014).

Depuis toujours nous croyons à la porosité des frontières - entre les gens, entre les fonctions, et entre les métiers. Une agence vend de l'intelligence, de la créativité, des idées... donc des talents.

Ici, on est ainsi convaincu que le talent collectif a plus de valeur que la somme des talents individuels de chacun.

Une organisation transversale en mode projet, une hiérarchie simplifiée à seulement 3 niveaux, des circuits de décision courts, des fiches de mission et d'engagement, des entretiens individuels, la formation continue, le partage d'expérience... Notre modèle **renforce le sens des responsabilités et la performance de chacun de nos collaborateurs**.

Dans un environnement économique tendu et des conditions de travail plus difficiles, notre objectif reste de fidéliser nos talents et d'en attirer de nouveaux.

En tant que société de services, **notre impact sociétal porte de plus en priorité sur nos ressources humaines** et la diversité est donc chez Pixelis un enjeu clé de responsabilité. Nous avons pour cette raison signé en 2014 la Charte de la Diversité. Il s'agit pour nous de développer notre valeur apportée à la société et de valoriser l'ensemble des collaborateurs.

Depuis 18 ans, Edouard Provenzani cultive cette conviction très personnelle que la liberté, le respect et le bien-être au travail sont le moteur de l'entreprise, au bénéfice de ses clients.

Plan bien-être

Santé

Etant une société de service, Pixelis fait face à **des enjeux de prévention qui sont plutôt psycho-sociaux** (versus physiques). En plus des principes de bases comme l'aménagement des postes de travail pour éviter les problèmes de dos, l'agence a pour objectif de **favoriser le bien-être psychologique de ses collaborateurs**. Dans ce sens, l'intégration des risques psycho-sociaux à la stratégie de l'entreprise contribue pleinement à notre performance (implication sur les projets, disponibilité et service aux clients, etc...).

- **Gestion du stress et santé psychique**

- 30 minutes de massage par salarié par mois sont financées par le Comité d'Entreprise
- Réunion d'information sur la dimension juridique du harcèlement moral et sexuel en 2013
- Rappel de la loi sur le harcèlement dans le règlement intérieur et des moyens d'action à la disposition des collaborateurs et rappel de la mission du CHSCT qui doit avoir une action de prévention sur ce thème.

- **Bien vivre ensemble**

- Une charte de vie relationnelle a été créée définissant les besoins essentiels d'un salarié pour assurer son bien-être au travail
- Conformément à la législation un règlement intérieur a également été mis en place

- **Équilibre vie personnelle / vie professionnelle**

- Entretiens annuels avec les cadres autonomes sur l'articulation vie privée / vie professionnelle

- **Mutuelle :**

- prise en charge à 60% par Pixelis
- Identique pour tous les collègues (Non Cadre, Cadre Intégré, Cadre Autonome), les personnes isolées ou les familles

Organisation du temps de travail

- **Télétravail** : possibilité de télétravail en cas de nécessité du collaborateur d'être ponctuellement à son domicile.

- **Temps partiel :**

- Demande de temps partiel dans le cadre de congé parental ou non et congés sans solde ont toujours été acceptés même s'il n'existe pas de politique fixe à ce sujet.
- Chez Pixelis 100% des temps partiels sont choisis et non imposés.

- **Enfants** : Une fois la décharge de responsabilité signée, possibilité pour les parents de venir de façon ponctuelle avec leurs enfants si nécessaire.

- **Congés :**

- 100% des demandes de congés sabbatiques ou sans soldes ont été acceptées

Manifeste RSE Pixelis - 2015

- Mise en place de congés solidaires : mécanique de **don de RTT / congé au profit d'un collaborateur** ayant un enfant malade et nécessitant sa présence

Évolution fonctionnelle et salariale

- **Évolution fonctionnelle :**

- Une **écoute attentive** des équipes par leurs équipes managériales permet de faire évoluer régulièrement les collaborateurs en fonction du positionnement de l'agence, de leurs expertises et leurs envies.
 - 7 promotions internes en 2014 (5 non cadres et 2 cadres indépendants)
- Mise en place **d'une grille d'entretien individuel d'évaluation** essentiellement centrée sur les compétences du collaborateur et le bien-être au travail permettant aux collaborateurs de mieux cerner leurs champs d'amélioration. Cette dernière a été co-construite par un groupe de travail représentatif
 - En 2014, 80% des Entretiens Annuels ont été réalisés
- **Formation :**
 - Mise en place d'un plan annuel de formation.
 - Ces formations sont définies en fonction des entretiens individuels réalisés par les managers, des besoins de l'entreprise ou des souhaits personnels des collaborateurs dans le cadre du DIF / CPF
 - Formation de collaborateurs-formateurs en interne. Double-effet :
 - ✓ Les collaborateurs bénéficient d'une formation sur-mesure à leurs enjeux métiers chez Pixelis
 - ✓ Le collaborateur-formateur est valorisé et incité à transmettre son savoir
 - Des résultats concluants :
 - 100% du budget de formation utilisé tous les ans
 - Versement au-delà du minimum légal pour 2014 et 2015

Des fiches d'échanges ont été mises en place afin de recueillir les avis des collaborateurs formés.

- **Évolution salariale :**

- **Principe d'augmentation proactif** basé sur l'ancienneté et l'évolution des compétences des collaborateurs établie grâce à la fiche d'évaluation dans le respect de l'égalité professionnelle homme / femme.
- Dans une logique d'amélioration continue : réflexion en cours sur la mise en place d'un **process d'augmentation salariale plus collégial** et diffusion d'une grille des salaires

Avantages

- **Équipement** : mise à disposition d'outils de travail modernisés, nécessaires à la bonne pratique de nos métiers, dont ordinateurs portables
- Prime de **treizième mois**

- **Rémunération des RTT non pris et des heures et jours supplémentaires** y compris pour les cadres en application des dispositions légales et de notre accord d'aménagement du temps de travail.
- **Tickets restaurant** à 9 euros **remboursés à 50%** par l'employeur

Un dialogue ouvert sur leur bien-être (CO-CONSTRUIRE)

Une enquête bi annuelle sur le bien-être avec le cabinet Occurrence : Bien-être et diversité sont des enjeux quotidiens pour l'agence. Pour faire le point sur le moral des collaborateurs et leur ressenti dans l'entreprise, nous avons mis en place un baromètre d'évaluation du bien-être au travail.

Tous les 6 mois les collaborateurs répondent anonymement à **un questionnaire d'évaluation**. Parmi les thèmes abordés dans ce dernier : Les conditions matérielles, l'organisation, l'intérêt et la reconnaissance du travail, les relations entre collègues et avec la hiérarchie ou encore le niveau de confiance dans l'avenir de l'entreprise et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle... Chacun est invité à noter et commenter chaque item.

Au final, Pixelis totalise la note de 7,3 sur 10 au premier semestre 2014 : une très bonne note au regard des conditions de travail dans notre métier aujourd'hui.

L'agence s'inscrivant dans une optique d'amélioration continue, ces notations nous permettent de distinguer nos points faibles pour pouvoir réagir en conséquence.

Des locaux
toujours plus
adaptés

On sait aujourd'hui que la satisfaction du collaborateur ne dépend plus uniquement de sa rémunération, mais aussi de **sa capacité à se reconnaître dans le projet de l'entreprise**. Les bureaux jouent un véritable rôle pour **aider à la visualisation de cette mission collective** et pour permettre aux collaborateurs de mieux vivre et travailler ensemble.

Dans une agence de communication comme la nôtre, nous prêtons une grande attention à ces enjeux.

Il est essentiel que notre organisation et nos bureaux reflètent les notions de **liberté, transparence, humilité et courage** que nous souhaitons défendre auprès de nos clients comme de nos collaborateurs.

Les grands principes ayant dicté le choix de nos bureaux sont les suivants :

- Une **localisation** dans l'Est parisien et un mobilier fonctionnel et au design humble, afin de porter notre positionnement
- Le choix de **matériaux** transparents
- Des **bureaux ouverts**
- Une **mobilité** maximale offerte à nos collaborateurs
- Le choix de **l'agilité matricielle** et de la **flexibilité des espaces**
- Des **zones libres** (cafétéria, canapés) pour permettre à chacun de s'extraire de son travail et de déconnecter

A venir en 2015 :

- Dès ce début d'année le réaménagement de nos locaux en « mode projet » : organisation des locaux en zones projets dédiées et suppression des postes personnels. Les collaborateurs deviennent mobiles. Pour ne pas multiplier le matériel informatique, les outils de production sont dépersonnalisés grâce à la mise en place de sessions personnalisées accessibles sur plusieurs postes. Une privatisation de certains espaces pour permettre à chacun de déposer ses affaires personnelles est également envisagée.
- Dès septembre : de grands travaux dans nos locaux pour les rendre encore plus conformes à nos convictions et valeurs et à notre fonctionnement en mode projets.

Contrat de génération

Démographie Pixelis :

- 15% des collaborateurs ont moins de 30 ans, soit 11 collaborateurs juniors
- 9% des collaborateurs ont plus de 50 ans, soit 6 collaborateurs

Mise en place d'un plan Seniors en 2009 transformé en contrat de génération en 2014 :

- **Seniors :**
 - o Objectifs :
 - Affectation de 10% de l'enveloppe budgétaire de formation à des salariés de 45 et plus : l'objectif a été dépassé tous les ans depuis 2011.
 - 100% des seniors maintenus dans l'emploi
 - Porter à 11% la part des seniors dans l'effectif
 - Aménagement de fin de carrières : Pixelis s'engage à accepter que les seniors qui le souhaitent passent à temps partiel
- **Juniors :**
 - o Objectifs :
 - Porter à 18% la part des moins de 30 ans dans l'effectif d'ici fin 2017
 - Encadrer les stages et développer le recours aux contrats professionnels et alternance
 - o Actions déjà réalisées :
 - Diffusion d'un livret d'accueil et mise en place d'une journée d'intégration
 - Suivi par un salarié référent senior pendant un an
- **Programme de tutorat :**
 - o L'entreprise s'engage à organiser des équipes de travail en mode projet favorisant l'association des salariés expérimentés et des jeunes.
 - o Les salariés âgés de 45 ans et plus ont une mission de tutorat pour l'accueil et l'accompagnement des salariés nouvellement recrutés : objectifs de valorisation et de transfert de compétences.
 - o L'entreprise s'engage à ce que les référents chargés d'accueillir et accompagner les jeunes embauchés bénéficient au minimum de 4 heures mensuelles pour mener à bien cette mission.

**Plan égalité
Homme / femme**

Mise en place d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle hommes/femmes

- **Équilibrage du quotient homme / femme à tous les niveaux** (cadres et non cadres). 2013 : Ensemble des collaborateurs : 43% hommes / 57% femmes
Top management : 1 homme et 4 femmes
Cet état de fait est issu d'un processus naturel de promotion des talents en interne.
- Engagement pour le **maintien de l'équilibre de rémunération entre hommes et femmes** à catégorie professionnelle et ancienneté équivalente.
2013 & 2014 : aucun écart constaté
10 plus hautes rémunérations : 5 femmes en 2014
- Composition des **jurys à l'embauche égalitaire** : en 2014 75% des entretiens réalisés par un jury égalitaire
- 100% des demandes de congé liées à la parentalité acceptées

**Plan Handicap &
Insertion**

Mise en place d'un plan handicap et insertion

- **Se mettre en capacité d'employer davantage de collaborateurs en situation de handicap ou en (ré)insertion professionnelle**
 - o **Contacts réguliers (tous les trimestres) avec un conseiller du Cap Emploi** pour faciliter le recrutement de collaborateurs en situation de handicap
 - o **Contrat signé avec FREE Compétences** pour l'accueil de stagiaires / jeunes travailleurs handicapés ou en reconversion professionnelle
 - o **Contact identifié avec les CRP** appropriés à nos métiers
→ une personne en cours de réinsertion employée en stage en 2014
- **Agir en faveur des personnes en situation de handicap ou en (ré)insertion professionnelle**
 - o **Travail avec des ESAT** (Les Esat permettent à une personne handicapée d'exercer une activité dans un milieu protégé si elle n'a pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire.)
 - **Contrat avec l'ESAT Elise-Cèdre** pour le tri des papiers.
 - **L'Atelier du Château** pour la livraison de plateau repas
 - **L'Atelier Cousteau et l'Atelier Bleone Durance** pour certaines commandes de fournitures de bureau

- **Intégration des bonnes pratiques Handicap dans nos métiers** : 8 personnes formées à l'accessibilité des sites web pour les personnes en situation de handicap
- **Sensibilisation des collaborateurs** aux questions du handicap pendant la semaine du développement durable
- **Inciter les personnes en insertion professionnelle à la création d'entreprise** :
 - **Mission de mécénat pour l'ADIE** (Association pour le Droit à l'Initiative Economique), association française qui aide des personnes exclues du marché du travail et du système bancaire : 2x220h de mécénat de compétences offertes à 2 jeunes entrepreneurs pour développer leur entreprise en 2012 et 2013
 - **Contact initié avec le réseau Etincelles** : association d'aide à la réinsertion de jeunes non diplômés

**Organisations représentatives
CO-CONSTRUIRE**

Des organisations représentatives – en accord avec la législation

- **Une Délégation Unique du personnel depuis 2010** :
 - Réunions trimestrielles (permanence) pour entendre les collaborateurs et réagir rapidement en fonction des remontées. Exemple : mise en place de workshops hebdomadaires entre Directeurs Artistiques, Directeurs de Création et les différents pôles de métiers pour créer du lien, redéfinir collégialement le rôle des Directeurs Artistiques et créer de l'unité dans la perception de leur métier et faciliter ainsi les relations de travail suite à des tensions identifiées en amont.
 - Négociations d'accords avec la direction : contrat de génération, plan égalité homme/femme...
 - Interlocuteur en cas de contestation du salarié de son évolution professionnelle
- **Un CHSCT depuis 2010**
 - Création du DUERP
- **Un représentant syndical élu** : Non discrimination du délégué syndical en accord avec la loi
- **Un CE**

Négociations collectives

- Les négociations collectives ont lieu avec le CE et le CHSCT
- Pixelis invite aux négociations des accords d'entreprise ou plans d'actions toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et informe les organisations représentatives au niveau national des négociations en cours.

ACHETER RESPONSABLE

Pour réduire notre impact environnemental et sociétal nous développons également **une politique d'achats directs responsable**. Pour nous, cela signifie choisir des fournisseurs engagés qui proposent des produits ou services responsables. C'est aussi acheter local pour diminuer l'impact environnemental du transport et développer économiquement notre territoire.

Connaître nos fournisseurs

Réalisation d'une cartographie de nos fournisseurs (CO-CONSTRUIRE)

Nous souhaitons mieux connaître les pratiques de ceux avec qui nous travaillons, favoriser la collaboration avec nos fournisseurs les plus exemplaires en RSE et choisir (à service rendu identique et à coûts équivalents) les biens et services les plus responsables.

Tous les 3 ans grâce à un groupe de travail dédié :

- Elaboration d'un questionnaire envoyé à tous les nouveaux fournisseurs
- Prise en compte des réponses
- Identification des fournisseurs engagés et des produits les plus responsables

La prochaine étape consistera à organiser des rencontres annuelles avec tous nos fournisseurs afin de favoriser les synergies et identifier les Bonnes Pratiques et pistes d'amélioration.

Fixer nos exigences

Dans une logique de transparence et d'engagement, une charte fixant nos pratiques achats a été rédigée.

Sélectionner des fournisseurs et des produits responsables

Nous sélectionnons nos fournisseurs et nos consommables sur la base de **critères objectifs** :

- **Qualité de la prestation / du produit** : capacité à satisfaire pleinement nos attentes et celles de nos clients
- **Coût de la prestation / du produit**
- **Impact environnemental et social** :
 - o **Démarche RSE exemplaire** : nous privilégions les certifications contraignantes reconnues

Manifeste RSE Pixelis - 2015

- Un prestataire serveur certifié 100% Énergie verte
 - Des imprimeurs certifiés ISO14001 ou a minima Imprim'Vert
 - Novéa, un prestataire livraison engagé en RSE (livraisons à vélo et véhicules électriques, coursiers formés à l'éco-conduite) signataire du Global Compact
 - Lyreco, un fournisseur de fournitures de bureau ayant sa propre démarche RSE et signataire du Global Compact
 - 100% du papier labellisé FSC et PEFC et remplacement du carton plume par du carton mousse composé de papier et polystyrène (contrairement au carton plume, la mousse polystyrène ne dégage pas d'acide cyanhydrique ; ce gaz inflammable est très toxique pour la santé et pour l'environnement.)
 - Matériel informatique labellisé Energy Star et imprimantes éco-conçues (Canon)
 - Des produits d'entretien écologiques : produit de nettoyage et papier toilette
- **Local** : nous privilégions les fournisseurs locaux permettant de développer notre tissu économique et de minimiser les transports de biens ou de personnes et donc l'impact environnemental de la prestation
 - 100% des fournisseurs directs français et environ 95% en Île-de-France
→ Certains sous-traitent cependant une partie de leurs activités à l'étranger
 - Actions ponctuelles favorisant l'entrepreneuriat local notamment sur un prestataire de petits-déjeuners pour des événements organisés par l'agence.

Contrôle de la régularité

- Demande systématique de justificatifs sur la **régularité des emplois et sur les cotisations sociales pour les fournisseurs** auprès desquels plus de 3000 euros de dépenses ont été engagés :
 - Attestation URSAFF
 - Attestation sur l'honneur concernant la régularité de l'emploi des salariés
 - Extrait Kbis

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

En tant que société de services, l'activité de Pixelis a peu d'impact d'un point de vue environnemental. Cependant, dans le cadre de notre démarche ISO 26000 nous avons formalisé un plan d'actions pour réduire notre empreinte directe et indirecte sur l'environnement.

Déchets

Plan papier

- **Sensibilisation à la réduction des consommations** (guide des écocestes en cours de finalisation)
- **Contrat avec Elise-Cèdre (ESAT)** pour trier et valoriser le papier et carton.
Le tri est installé à tous les étages.
Depuis 2010, nous avons **valorisé 7 657 kilos de papiers / cartons** (Elise-Cèdre) soient 229 710 litres d'eau, 4211 kg de CO2, 30628 kWh.

Réduction des déchets

- Suppression des gobelets en plastique et capsules de café (40000 unités économisées par an) et distribution de tasses personnalisées remises à chaque collaborateur.
- Allongement de la durée d'utilisation des ordinateurs de 34 à 44 mois (réparation, upgrade...)

Valorisation des déchets spécifiques

- Valorisation des cartouches d'imprimante utilisées en partenariat avec Conibi
- Valorisation des batteries des ordinateurs portables dans le cadre du contrat avec Elise-Cèdre

Eau et énergie

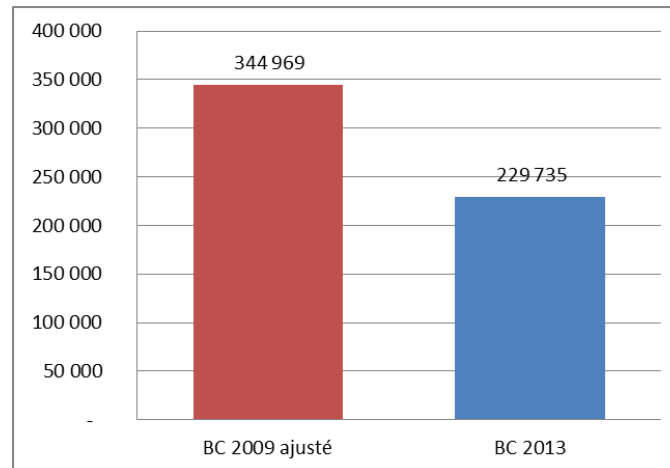
Suite au premier bilan carbone effectué sur l'année 2009, un contrôle des consommations d'énergies a été mis en place.

| | |
|------|------------|
| 2013 | 145643 kWh |
| 2014 | 149366 kWh |

Manifeste RSE Pixelis - 2015

Un nouveau bilan carbone portant sur l'année 2013 a permis de mettre en évidence une augmentation de 13% des émissions carbone à pondérer avec une augmentation de 50% du chiffre d'affaire, **soit une réduction réelle de 49% des émissions de CO2 par euro de notre chiffre d'affaire.**

| | Emissions carbone | Chiffre d'affaire |
|------|-------------------|-------------------|
| 2009 | 201 t EQCO2 | 6260 kE |
| 2013 | 230 t EQCO2 | 9240 kE |



(Données ajustées en prenant compte du chiffre d'affaire)

Réduction des consommations d'électricité

- Pas de recours à la climatisation des locaux (sauf dans la salle des serveurs informatiques) ce qui limite également le rejet de gaz dangereux dans l'atmosphère
- Boitier centralisé de gestion du chauffage par étage
- Extinction automatique des ordinateurs tous les soirs
- **Optimisation des systèmes de stockages :**
 - o **Capacité des serveurs inchangée** malgré une augmentation sensible du volume de fichiers stockés (optimisation du stockage),
 - o Objectif 2015 : Mise en place d'une nouvelle organisation du stockage pour réduire les doublons de fichiers dans les systèmes de sauvegarde

Transports propres

- Déplacements professionnels :
 - o Incitation au recours aux transports en commun propres dans le cadre de déplacements professionnels
 - o Mise en place de l'outil de webconference pour restreindre les déplacements
- Prise en compte du lieu d'habitation des collaborateurs lors de l'emménagement en 2008 dans les nouveaux locaux pour réduire les temps de transport

Éco-gestes (CO-CONSTRUIRE)

Sans l'implication des collaborateurs notre stratégie environnement ne peut prendre de l'ampleur. C'est la raison pour laquelle nous finalisons **actuellement un guide des éco-gestes et du vivre ensemble** et imaginons **sa mécanique d'engagement** afin d'engager tous les pixeliens dans la démarche.

GLOBAL COMPACT

Pixelis **respecte le droit français** : donc la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen, le droit du travail (la France a ratifié l'OIT) et les lois environnementales françaises et européennes (Grenelle, Charte de l'Environnement...).

Pour répondre aux exigences de la COP, nous avons traduits les différents chapitres du Global Compact au sens de Pixelis pour tenir compte de nos enjeux réels en matière de RSE.

Nos différents axes d'actions répertoriés dans notre Manifeste ont été reclassés dans le tableau de concordance ci-dessous.

| DROITS DE L'HOMME & TRAVAIL | ENVIRONNEMENT | LUTTE CONTRE LA CORRUPTION |
|--|---|--|
| <p>Chez Pixelis respecter les Droits de l'Homme et le Droit du Travail défini par l'OIT se traduit par la volonté de maximiser notre impact social positif en interne comme en externe.</p> <p>Concrètement, cela implique en interne une politique RH forte pour assurer le bien-être et la diversité des employés d'une part ainsi que, d'autre part, une politique engagée d'achats socialement responsables.</p> <p>Mais cela va aussi plus loin. Persuadés que nous avons un rôle à jouer pour la société, Pixelis souhaite repenser les métiers du design et de la communication pour y introduire les notions de responsabilité qui nous sont chères.</p> | <p>En tant que société de services, l'activité de Pixelis a peu d'impact d'un point de vue environnemental.</p> <p>Cependant, dans le cadre de notre démarche ISO 26000 nous avons formalisé un plan d'actions pour réduire notre empreinte directe et indirecte sur l'environnement. Notre engagement sur le sujet date de 2008 ; il a commencé par une phase de diagnostic sur nos émissions de gaz à effet de serre (Bilan Carbone réalisé en 2009).</p> <p>Aujourd'hui il repose sur deux grands axes d'engagement : d'une part réduire notre impact environnemental en interne – grâce à la mise en place d'indicateurs de suivis de nos principales consommations (déchets, eau, électricité) notamment – et d'autre part mettre en place une politique d'achat environnementalement responsable.</p> | <p>Pixelis respecte la législation française qui prohibe toute forme de corruption. Pour nous, lutter contre la corruption se traduit par une politique de gouvernance responsable fondée sur l'indépendance et la transparence et plus concrètement par un engagement écrit sur ce sujet au sein d'une charte de comportement éthique.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>Bien-être et diversité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan bien-être - Des locaux toujours plus adaptés <ul style="list-style-type: none"> - Contrat de génération - Plan égalité homme / femme - Plan Handicap et insertion - Organisations représentatives | <p>Réduire notre empreinte environnementale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déchets - Eau et énergie | <p>Bien décider</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indépendance et équilibre - Transparence - Efficacité - Ouverture |
| <p>Repenser les métiers du design et de la communication</p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagements éthiques - Contrôler et optimiser la qualité <ul style="list-style-type: none"> - Créer une culture interne « responsable » - Proposer une offre responsable - Mettre nos métiers au service des communautés locales | <p>Achats Responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître nos fournisseurs - Fixer nos exigences | <p>Repenser les métiers du design et de la communication</p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagements éthiques |
| <p>Achats Responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître nos fournisseurs - Fixer nos exigences | | |
| <p>Nous réalisons l'ensemble de nos actions en co-construction et diffusons nos convictions à notre secteur afin de maximiser notre impact positif</p> | | |