



Global Compact
Network France

Les 21 critères du niveau GC Advanced



#sidièse

1. Veuillez indiquer le titre lors de la soumission de votre communication

Rapport d'activité 2015

2. La Communication sur le Progrès (COP) est sous le format suivant :

- ☐ Un document autonome
☒ Un document qui fait partie d'un rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise
☐ Un document qui fait partie d'un rapport financier annuel

3. Quelle est la période couverte par votre COP?

Année 2015

4. Est-ce que votre COP contient une déclaration de soutien continu au UN Global Compact et ses principes, de la part du président-directeur général (du propriétaire ou du président dans le cas d'une petite entreprise) ?

- ☒ Oui
☐ Non

5. Est-ce que votre COP contient une description des politiques ou des actions mises en œuvre par votre société dans les domaines ci-dessous?

Droits de l'Homme	Droit du travail	Environnement	Lutte contre la corruption
<input checked="" type="checkbox"/> <u>Oui</u>	<input checked="" type="checkbox"/> <u>Oui</u>	<input checked="" type="checkbox"/> <u>Oui</u>	<input checked="" type="checkbox"/> <u>Oui</u>
<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non

6. Est-ce que votre COP contient des indicateurs pour mesurer les résultats ? O/N

- ☒ Oui
☐ Non

7. Veuillez indiquer comment votre organisation partage son COP avec ses parties prenantes?

- ☒ A travers le site web de UN Global Compact
☒ La COP est facilement accessible à toutes les parties intéressées (par exemple via son site internet)
☒ La COP est distribué activement à toutes les parties prenantes clés (par exemple les investisseurs, les employés, les consommateurs, et la communauté locale)
☒ Option b) et c)

8. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible?

- ☒ La COP décrit une action que l'entreprise planifie d'entreprendre afin d'évaluer en externe la crédibilité des informations de sa COP, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées. Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.
- ☒ Les informations sont passées en revue par de multiples parties prenantes (par exemple, les représentants de groupes prioritaires dans l'analyse de partie prenante)
- ☒ Les informations sont passées en revue par un panel de pairs (par exemple, les membres de la même industrie, des concurrents, des leaders évalués, ou d'autres organisés par le Réseau Local du Pacte Mondiale).
- ☒ Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant leur propre méthodologie
- ☒ Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant des standards reconnus (par exemple, ISAE3000, AA1000AS, ou autre normes nationale ou spécifique à une industrie)
- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes :

Le comité de « déontologie » peut être réuni à tout moment

9. Votre COP intègre-t-elle des hauts standards de transparence et divulgation suivant:

- ☒ Appliquer les lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative)
- ☒ Être en conformité avec l'option «critères exhaustifs» du GRI G4
- ☒ Appliquer des éléments du Cadre de référence international portant sur le reporting intégré
- ☒ Fournir des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise
- ☐ Statut juridique, structure du groupe et de propriété; pays d'opération; marchés servis (géographiques, secteurs, types de clients); marques/produits/services principaux ; Valeur économique directe et indirecte générée pour les parties prenantes :

Cliquez ici pour entrer du texte.

Résumé de critères

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

Critères, meilleures pratiques et explication

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Alternative aux structures pyramidales, l'Holacratie est un mode d'organisation « de pair à pair » au service de la raison d'être de l'entreprise.	Page 24
--	---------

- ☒ Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes (achats, affaires publiques, ressources humaines, juridique etc.), en s'assurant qu'aucune fonction ne soit en conflit avec les engagements et des objectifs de développement durable.

En définissant de façon explicite des rôles centrés sur le travail à faire, l'Holacratie répartit les autorités à tous les niveaux de l'organisation et définit des modes de décision dans le travail quotidien.	Page 24
--	---------

- ☒ Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable.

Grâce à cette mobilité en prise avec le quotidien de ses activités, l'entreprise peut s'adapter en permanence aux évolutions en matière de développement durable.	Page 24
---	---------

- ☒ Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale.

En définissant de façon explicite des rôles centrés sur le travail à faire, l'Holacratie répartit les autorités à tous les niveaux de l'organisation et définit des modes de décision dans le travail quotidien.	Page 24
--	---------

- ☒ Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis.

Alternative aux structures pyramidales, l'Holacratie est un mode d'organisation « de pair à pair » au service de la raison d'être de l'entreprise.	Page 24
--	---------

- ☒ S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance et éviter les impacts négatifs non désirés.

En définissant de façon explicite des rôles centrés sur le travail à faire, l'Holocratie répartit les autorités à tous les niveaux de l'organisation et définit des modes de décision dans le travail quotidien	Page 24
---	---------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Tout est construit sur les autorités « naturelles » des gens, celles qui leur sont reconnues par les autres collaborateurs. Par ailleurs, la prise de parole est libérée pour tous les participants à ces réunions. Les « grandes gueules » reprennent une place plus cohérente avec leurs apports réels.	Page 24
---	---------

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Ici, le terme «chaîne de valeur» se réfère aux partenaires professionnels en amont (dont fournisseurs et sous-traitants) et en aval (par exemple, transport des produits finis)

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

En 2014 nous avons lancé notre enquête clients / fournisseurs afin d'évaluer leur satisfaction et leur niveau d'engagement.	Page 10
---	---------

- ☒ Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la carte de risques, opportunités et impacts.

84% de nos clients se disent prêts à nous recommander 72% des clients de Sidièse s'estiment satisfaits voire très satisfaits des qualités de créativité, d'efficacité et d'écoute de l'agence. Seuls 56% de nos clients savent que Sidièse est signataire du Global Compact et 64% que Sidièse est Labellisé Envol.	Page 10
---	---------

- ☒ Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels.

L'enquête fournisseurs a été reconduite en 2015. Elle a permis à nouveau de faire un bilan des politiques RSE mises en place par nos fournisseurs et de leurs démarches de progrès.	Page 10
---	---------

- ☒ Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise.

Le but à long terme est de construire un cahier des charges précis pour le choix de nos fournisseurs mais aussi d'évaluer et de réduire nos externalités négatives.	Page 10
---	---------

- ☒ Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels.

Le but à long terme est de construire un cahier des charges précis pour le choix de nos fournisseurs mais aussi d'évaluer et de réduire nos externalités négatives.	Page 10
---	---------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Parce que ces qualités ne peuvent se développer sans une volonté de remise en question, en 2016, Sidièse s'engage à relancer cette enquête pour améliorer le nombre de retours et la représentativité des résultats.	Page 10
--	---------

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Les critères et les meilleures pratiques dans la mise en œuvre des Droits de l'Homme ont été modifiés pour refléter [les Principes directeurs sur les entreprises et les Droits de l'Homme : Mise en œuvre du cadre des Nations unies "Protection, Respect et Correction"](#) aussi bien que les [Principes directeurs pour les Droits de l'Homme dans la COP](#).

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

SIDIESE travaille peu avec des structures hors UE (notamment via les achats). Cependant, l'entreprise a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action 4 couvre les droits de l'homme. Cette démarche est d'ailleurs auditée par l'organisme de certification ECOCERT selon le référentiel Ecocert 26000.	Page 10 Page 20
---	--------------------

- ☒ Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme etc.).

En outre, une analyse de risques liés aux enjeux des DH figure dans l'enquête fournisseur.	Page 10
--	---------

- ☒ Déclaration d'engagement intégrée ou séparée pour le respect et le soutien des droits de l'Homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise.

La direction a formalisé son engagement sur le strict respect des Normes Internationales de Comportement dans son organisation.	Pages 2, 4, 5, 10, 20
---	-----------------------

- ☒ Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'Homme envers le personnel et autres parties prenantes directement liés aux opérations, produits ou services.

Au sein de SIDIESE, la direction est au quotidien avec les équipes afin d'assurer la liberté d'expression et ce dispositif est renforcé par le déploiement de l'holocratie.	Page 13
---	---------

- ☒ Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes.

La direction a formalisé son engagement sur le strict respect des Normes Internationales de Comportement dans son organisation.	Pages 2, 4, 5.
---	----------------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

SIDIESE mène une politique volontariste sur la sensibilisation des parties prenantes sur le handicap et la maladie (association Laurette Fugain), via du mécénat notamment. L'implication exemplaire de la direction sur le thème de la communication responsable (collectif adviser, présidence de la commission DD de l'AACC) pour la lutte contre le greenwashing et les messages discriminant ou portant atteintes aux droits de l'Homme).	Pages 7, 8, 11
--	----------------

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Alternative aux structures pyramidales, l'Holacratie est un mode d'organisation « de pair à pair » au service de la raison d'être de l'entreprise.	Page 13
--	---------

- ☒ Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés.

Sidiese a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action 4 couvre les droits de l'homme.	Pages 10, 20
--	--------------

- ☒ «Due diligence» continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'Homme.

Cette démarche est d'ailleurs audité par l'organisme de certification ECOCERT selon le référentiel Ecocert 26000.	Page 20
---	---------

- ☒ Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les employés.

En définissant de façon explicite des rôles centrés sur le travail à faire, l'Holacratie répartit les autorités à tous les niveaux de l'organisation et définit des modes de décision dans le travail quotidien.	Page 13
--	---------

- ☒ Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise.

Un comité de déontologie existe et peut être réuni à la demande d'un seul collaborateur.	Page 16
--	---------

- ☒ Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'Homme.

L'initiative porte l'ambition d'éviter les malentendus sur le choix des clients et des projets qui nous sont confiés et la démarche facilite l'émergence d'un débat.	Page 16
--	---------

- ☒ Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'Homme.

Alternative aux structures pyramidales, l'Holacratie est un mode d'organisation « de pair à pair » au service de la raison d'être de l'entreprise.	Page 13
--	---------

- ☒ Processus pour fournir ou coopérer dans la résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué.

En définissant de façon explicite des rôles centrés sur le travail à faire, l'Holacratie répartit les autorités à tous les niveaux de l'organisation et définit des modes de décision dans le travail quotidien.	Page 13
--	---------

- ☒ Processus ou programmes pour soutenir les droits de l'Homme par : le cœur de métier; investissement stratégique/philanthropique/social; engagement public; partenariats et/ou d'autres formes d'action collective.

SIDIESE mène une politique volontariste sur la sensibilisation des parties prenantes sur le handicap et la maladie (association Laurette Fugain), via du mécénat notamment.	Page 5 & 7
---	------------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

L'implication exemplaire de la direction sur le thème de la communication responsable (collectif adwiser, présidence de la commission DD de l'AACC) pour la lutte contre le greenwashing et les messages discriminant ou portant atteintes aux droits de l'Homme).	Page 13
--	---------

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Alternative aux structures pyramidales, l'Holacratie est un mode d'organisation « de pair à pair » au service de la raison d'être de l'entreprise.	Page 13
--	---------

- ☒ Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'Homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne logistique.

Les « réunions de triage » cela permet d'établir des listes d'actions correctives ou de lancement de projet.	Page 13
--	---------

- ☒ Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes affectées.

La méthode holacratique permet de partager les visions de chacun sur l'organisation et de réfléchir collectivement, de confronter des opinions pour évoluer.	Page 13
--	---------

- ☒ Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.

Avoir chaque année la publication de la COP ainsi que la venue d'auditeurs permet de suivre et contrôler les résultats	Page 2
--	--------

- ☒ Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes.

Les « réunions de triage » cela permet d'établir des listes d'actions correctives ou de lancement de projet.	Page 13
--	---------

- ☒ Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue.

Un comité de déontologie existe et peut être réuni à la demande d'un seul collaborateur.	Page 16
--	---------

- ☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'Homme.

Cette démarche est auditée par l'organisme de certification ECOCERT selon le référentiel Ecocert 26000.	Page 20
---	---------

- ☒ Résultats de processus de « due diligence ».

Cette démarche est auditée par l'organisme de certification ECOCERT selon le référentiel Ecocert 26000.	Page 20
---	---------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

L'implication de la direction sur le thème de la communication responsable (collectif adviser, présidence de la commission DD de l'AACC) pour la lutte contre le greenwashing et les messages discriminant ou portant atteintes aux droits de l'Homme).	Page 13
---	---------

Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Alternative aux structures pyramidales, l'Holacratie est un mode d'organisation « de pair à pair » au service de la raison d'être de l'entreprise.	Page 13
--	---------

- ☒ Référence aux conventions internationales pertinentes (Conventions de l'OIT) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises.

Sidiese a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action 8 couvre les Principes fondamentaux et droits au travail.	Pages 10, 20
--	--------------

- ☒ Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l'entreprise.

Cette démarche est d'ailleurs audité par l'organisme de certification ECOCERT selon le référentiel Ecocert 26000.	Page 20
---	---------

- ☒ Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles).

SIDIESE travaille peu avec des structures hors UE (notamment via les achats). Cependant, l'entreprise a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action 8 couvre les Principes fondamentaux et droits au travail.	Page 20
--	---------

- ☒ Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.

En diffusant systématiquement sa COP à tous ses fournisseurs, clients et autres partenaires professionnels pertinents , Sidiese s'assure que ces derniers sont informés de l'engagement de l'entreprise à cet égard.	Page 2
---	--------

- ☒ Engagements spécifiques et politiques de Ressources humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération.

Le bien-être des salariés au sein de l'agence est considéré de différentes façons. Les délégués du personnel se tiennent à leur disposition pour les sollicitations de tout ordre afin de les accompagner dans leurs interrogations et doutes, les conseiller dès lors qu'ils s'en sentent capables et légitimes.	Page 9
---	--------

- ☒ Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d'employeurs (niveau international et national) pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d'opération, éventuellement dans une approche tripartite (entreprises, syndicats, gouvernements).

GILDAS BONNEL assure bénévolement la Présidence de la Commission Durable de l'AACC qui participe à l'intégration des enjeux RSE dans l'ensemble des métiers de la communication et à la sensibilisation des professionnels.	Page 7
---	--------

- ☒ **Engagement structurel avec un syndicat international, éventuellement via un accord-cadre mondial.**

Sidièse, en partenariat avec l'ADEME, a publié la version française du livre Goodvertising, du danois Thomas Kolster. Avec cette initiative, l'agence rappelle son engagement pour une publicité responsable et efficace au service du Développement Durable.	Page 7
---	--------

- ☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

En 2015 et pour la troisième année consécutive, Gildas Bonnel a participé aux travaux de l'Étude ADEME / ARPP. Cette analyse des publicités usant de l'argument écologique, propose également des pistes de réflexions pour un meilleur accompagnement des marques dans la promotion de leurs bénéfices environnementaux.	Page 13
---	---------

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Alternative aux structures pyramidales, l'Holocratie est un mode d'organisation « de pair à pair » au service de la raison d'être de l'entreprise.	Page 13
--	---------

- ☒ Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail.

Sidiese a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action 8 couvre les Principes fondamentaux et droits au travail.	Pages 10, 20
--	--------------

- ☒ Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail.

Une réunion Direction-Délégués du personnel se tient chaque mois, permettant à ces derniers d'échanger sur des points généraux ou spécifiques de collaborateurs. Enfin, toute personne arrivant dans l'entreprise, salariée ou stagiaire, se voit remettre un kit d'accueil par son collaborateur « référent ».	Page 16
---	---------

- ☒ Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation.

Une démarche de « Well Being » existe depuis 2013 afin de permettre aux collaborateurs de s'échapper un peu et de faire redescendre la pression quotidienne.	Page 16
--	---------

- ☒ Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés.

Formalisée en 2014, cette démarche s'est notamment traduite par la réalisation d'une enquête auprès des collaborateurs.	Page 16
---	---------

- ☒ Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail.

L'enquête fournisseur fait chaque année un bilan des politiques RSE mises en place par ceux-ci, analyse leurs démarches de progrès en ce qui concerne les normes du travail.	Page 7
--	--------

- ☒ Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs.

Les délégués du personnel se tiennent à disposition des salariés pour des sollicitations de tout ordre afin de les accompagner dans leurs interrogations et doutes, les conseiller dès lors qu'ils s'en sentent capables et légitimes.	Page 16
--	---------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Le but à long terme étant de construire un cahier des charges précis pour le choix de nos fournisseurs mais aussi d'évaluer et de réduire nos externalités négatives.	Page 7
---	--------

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Sidiese a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action 8 couvre les Principes fondamentaux et droits au travail.	Pages 10, 20
--	--------------

- ☒ Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.

Cette démarche est d'ailleurs auditée par l'organisme de certification ECOCERT selon le référentiel Ecocert 26000.	Page 6 et 20
--	--------------

- ☒ Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir.

Une réunion Direction-Délégués du personnel se tient chaque mois, permettant à ces derniers d'échanger sur des points généraux ou spécifiques de collaborateurs.	Page 7
--	--------

- ☒ Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaîne logistique, en ligne avec les normes du travail internationales.

Cette démarche est également auditée par l'organisme de certification ECOCERT selon le référentiel Ecocert 26000.	Pages 6, 20
---	-------------

- ☒ Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis (approche de partenariat plutôt que corrective) par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail.

L'enquête fournisseur fait chaque année un bilan des politiques RSE mises en place par ceux-ci, analyse leurs démarches de progrès en ce qui concerne les normes du travail.	Page 10
--	---------

- ☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail.

L'enquête fournisseur fait chaque année un bilan des politiques RSE mises en place par ceux-ci, analyse leurs démarches de progrès en ce qui concerne les normes du travail.	Page 10
--	---------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Le but à long terme étant de construire un cahier des charges précis pour le choix de nos fournisseurs mais aussi d'évaluer et de réduire nos externalités négatives.	Page 10
---	---------

Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Gildas Bonnel participe chaque année activement aux travaux de l'Étude ADEME / ARPP pour analyser les publicités usant de l'argument écologique, et propose également des pistes de réflexions pour un meilleur accompagnement des marques dans la promotion de leurs bénéfices environnementaux.	Page 13
---	---------

- ☒ Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux (par exemple la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement).

Le référentiel ENVOL audité par AFNOR Certification correspond à l'Engagement VOL-ontaire des PME du tertiaire dans une démarche de management environnemental. Inspirée de la norme ISO 14001, la démarche ENVOL a permis à Sidièse d'établir le lien entre ses activités et son impact direct ou indirect sur l'environnement.	Page 11
--	---------

- ☒ Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise.

Le référentiel ENGAGEMENT CLIMAT audité par ECOCERT, évalue non seulement le Bilan Carbone effectué par l'agence, mais surtout sa capacité à réduire et compenser ses émissions, sensibiliser ses parties prenantes, et inscrire sa démarche dans le long terme.	Page 11
--	---------

- ☒ Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement.

Le rapport d'activité auquel correspond ce tableau illustre la politique RSE écrite de l'entreprise.	Pages 19, 20, 21, 22, 23, 25
--	------------------------------

- ☒ Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.

En mars 2016, Sidièse a souscrit un abonnement auprès d'Enercoop, seul fournisseur d'électricité à s'approvisionner directement et à 100% auprès de producteurs d'énergies renouvelables et locales (hydraulique, éolien, photovoltaïque et biogaz).	Page 25
--	---------

- ☒ Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.

Un des tous premiers de nos éco-gestes de 2007 avait été délaissé par notre prestataire de ménage. En 2016, tous les achats de produits d'hygiène et d'entretien sont éco-labellisés ou bio.	Page 25
--	---------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Des séances régulières en interne quant aux thématiques de la nutrition, du tabac, de l'alcool, de la marche à pied ainsi que des risques psycho-sociaux sont prévues en 2016.	Page 25
--	---------

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Le référentiel ENVOL audité par AFNOR Certification correspond à l'ENGAGEMENT VOL-ontaire des PME du tertiaire dans une démarche de management environnemental.	Page 20
---	---------

- ☒ **Evaluations des risques et impacts environnementaux.**

Inspirée de la norme ISO 14001, la démarche ENVOL a permis à Sidièse d'établir le lien entre ses activités et son impact direct ou indirect sur l'environnement.	Page 20
--	---------

- ☒ **Evaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques.**

Le référentiel ENGAGEMENT CLIMAT audité par ECOCERT, évalue non seulement le Bilan Carbone de l'agence, mais également l'analyse de cycle de vie des produits et assure le suivi de la politique de gestion écologique.	Page 20
---	---------

- ☒ **Attribution des responsabilités dans l'organisation.**

Suivant le principe holocratique, tout est construit sur les autorités «naturelles» des gens, celles qui leur sont reconnues par les autres collaborateurs.	Page 24
---	---------

- ☒ **Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés.**

Des séances régulières en interne quant aux thématiques de la nutrition, du tabac, de l'alcool, de la marche à pied ainsi que des risques psycho-sociaux sont prévues en 2016.	Page 25
--	---------

- ☒ **Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux.**

Un comité de déontologie existe et peut être réuni à la demande d'un seul collaborateur.	Page 9
--	--------

- ☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Le but à long terme étant de construire un cahier des charges précis pour le choix de nos fournisseurs mais aussi d'évaluer et de réduire nos externalités négatives.	Page 10
---	---------

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Le référentiel ENVOL audité par AFNOR Certification correspond à l'Engagement VOL-ontaire des PME du tertiaire dans une démarche de management environnemental.	Page 20
---	---------

- ☒ Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.

Inspirée de la norme ISO 14001, la démarche ENVOL a permis à Sidièse d'établir le lien entre ses activités et son impact direct ou indirect sur l'environnement.	Page 20
--	---------

- ☒ Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.

Le référentiel ECOCERT 26000, évalue la politique environnementale de l'agence notamment sur son amélioration continue	Page 20
--	---------

- ☒ Processus pour gérer les incidents.

Une revue des incidents est prévue par le dispositif ENVOL	Page 20
--	---------

- ☒ Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.

Le but à long terme étant de construire un cahier des charges précis pour le choix de nos fournisseurs.	Page 10
---	---------

- ☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement.

C'est à Pur Projet que nous avons confié le soin de notre compensation carbone pour 2015. Grâce au dispositif Engagement Climat, c'est la première fois que Sidièse compense ses activités.	Page 21
---	---------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Une collaboratrice de l'agence a été nommée « responsable déchets » afin d'animer la promotion du tri.	Page 21
--	---------

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Les critères et bonnes pratiques pour la lutte contre la corruption ont été modifiés pour refléter le [Guide de reporting anti-corruption](#) (en anglais).

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Sidièse a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action N°1 couvre la lutte contre la corruption.	Page 10 et 20
--	---------------

- ☒ Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption.

Bien qu'exerçant essentiellement en France, Sidièse a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action N°1 couvre la lutte contre la corruption et ainsi de garder sa vigilance quand à d'éventuelles pratiques douteuses au sein de ses parties prenantes et de leurs activités à l'étranger.	Page 10 et 20
--	---------------

- ☒ Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption.

Bien qu'exerçant essentiellement en France, Sidièse a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action N°1 couvre la lutte contre la corruption et ainsi de garder sa vigilance quand à d'éventuelles pratiques douteuses au sein de ses parties prenantes et de leurs activités à l'étranger. Un comité de déontologie existe et peut être réuni à la demande d'un seul collaborateur.	Page 9 et 20
---	--------------

- ☒ Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions.

Sidièse a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action N°1 couvre la lutte contre la corruption.	Page 2 et 20
--	--------------

- ☒ Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes (par exemple la Convention des Nations Unies contre la corruption).

GILDAS BONNEL assure la Présidence de la Commission Durable de l'AACC qui participe à l'intégration des enjeux RSE dans l'ensemble des métiers de la communication et à la sensibilisation des professionnels.	Page 13
--	---------

- ☒ Politiques détaillées pour les zones à hauts risques de corruption.

Bien qu'exerçant essentiellement en France, Sidièse a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action N°1 couvre la lutte contre la corruption et ainsi de garder sa vigilance quand à d'éventuelles pratiques douteuses au sein de ses parties prenantes et de leurs activités à l'étranger. Un comité de déontologie existe et peut être réuni à la demande d'un seul collaborateur.	Page 20
---	---------

- ☒ Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.

Sidièse a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action N°1 couvre la lutte contre la corruption et ainsi de garder sa vigilance quand à d'éventuelles pratiques douteuses au sein de ses parties. Un	Page 9 et 20
--	--------------

comité de déontologie existe et peut être réuni à la demande d'un seul collaborateur.	
---	--

☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

L'agence participe aux bilans qui démontrent l'effective application des règles déontologiques de la profession et donc des matières de corruption. Cela est le fruit du travail commun entre l'ADEME, l'ARPP et le Président de la Commission Développement durable de l'AACC également président de Sidièse.	Page 13
--	---------

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Bien qu'exerçant essentiellement en France, Sidièse a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action N°1 couvre la lutte contre la corruption et ainsi de garder sa vigilance quand à d'éventuelles pratiques douteuses au sein de ses parties prenantes et de leurs activités à l'étranger.	Pages 9, 10, 20
--	-----------------

- ☒ Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption.

Sidièse a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action N°1 couvre la lutte contre la corruption. Cette démarche est inspectée par le bureau de contrôle Ecocert.	Page 20
--	---------

- ☒ Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti- corruption, incluant communication et formation pour tous les employés.

Des formations internes en 3 modules sont déployées auprès des collaborateurs et incluent un volet Corruption	Page 25
---	---------

- ☒ Séparation des pouvoirs en interne pour assurer la cohérence avec l'engagement anti- corruption.

L'holocratie prévoit clairement des séances qui privilégient le respect de l'écoute de chacun grâce à un format de réunion très cadré et animé par la présence pour le moment indispensable du « Facilitateur » qui met en évidence la séparation des pouvoirs	Page 13
--	---------

- ☒ Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti- corruption.

Notre enquête fournisseurs vise à améliorer leur compréhensions de nos attentes en matière de RSE et donc en ce qui concerne la corruption.	Page 9
---	--------

- ☒ Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anti- corruption.

La direction suit de près et s'engage personnellement à cet effet.	Page 2, 3, 4.
--	---------------

- ☒ Canaux de communication (signaux d'alerte) et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil.

Un comité de déontologie existe et peut être réuni à la demande d'un seul collaborateur.	Page 9
--	--------

- ☒ Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti- corruption.

Un comité de déontologie fait toujours l'objet d'une trace écrite et archivée	Page 9
---	--------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Le but à long terme est de construire un cahier des charges précis pour le choix de nos fournisseurs mais aussi d'évaluer et de réduire nos externalités négatives.	Page 13
---	---------



Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Sidièse a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action N°1 couvre la lutte contre la corruption et ainsi de garder sa vigilance quand à d'éventuelles pratiques douteuses au sein de ses parties prenantes et de leurs activités à l'étranger.	Page 10 et 20
--	---------------

- ☒ Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.

Un comité de déontologie fait toujours l'objet d'une trace écrite, archivée et revue annuellement par la direction au cours de des audits RSE.	Page 9
--	--------

- ☒ Processus pour gérer les incidents.

Le comité de déontologie existe et peut être réuni à la demande d'un seul collaborateur, la posture holocratique de l'agence facilite la gestion des incidents.	Page 9 et 13
---	--------------

- ☒ Cas judiciaires publics concernant la corruption.

Aucun.	-
--------	---

- ☒ Utilisation d'assurance externe indépendante pour les programmes anti-corruption.

Non.	-
------	---

- ☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption.

Le comité de déontologie existe et peut être réuni à la demande d'un seul collaborateur, la posture holocratique de l'agence facilite la gestion des incidents.	Page 9 et 13
---	--------------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

La mise en place d'un cahier des charges précis pour le choix de nos fournisseurs mais aussi d'évaluer et de réduire nos externalités négatives.	Page 13
--	---------

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Les objectifs plus larges des Nations Unies se réfèrent à une gamme de problèmes globaux – basés sur les défis internationaux les plus capitaux et chroniques, incluant :

- Paix et Sécurité
- Objectifs du Millénaire pour le Développement
- Droits de l'Homme
- Droits de l'enfant
- Égalité des sexes
- Santé
- Éducation
- Aide Humanitaire
- Migration
- Sécurité alimentaire
- Écosystèmes Durables et Biodiversité
- Maîtrise du et Adaptation au Changement Climatique
- Sécurité de l'eau et Assainissement
- Emploi et Conditions de travail décentes
- Anti-corruption

Pour une liste plus poussée des problèmes globaux, consultez www.business.un.org

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

L'agence soutient et communique son soutien aux 10 principes du pacte mondial auprès de ses parties prenantes par la large diffusion de sa COP.	Pages 2, 3, 4
---	---------------

- ☒ Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents.

Sidièse métamorphose année après année son cœur de métier afin de porter les objectifs des nations unies aux publics concernés, notamment ses clients.	Page 2, 3, 4
--	--------------

- ☒ Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies.

Sidièse métamorphose année après année son cœur de métier afin de porter les objectifs des nations unies aux publics concernés, notamment ses clients.	Pages 8 et 9
--	--------------

- ☒ Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies.

Alternative aux structures pyramidales, l'Holacratie est un mode d'organisation « de pair à pair » au service des objectifs et thèmes des nations unies	Page 13
---	---------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Sidièse vise cette année la meilleure communication sur le progrès et s'engage pleinement au sein du Club Advanced, notamment par la réalisation du site du Club.	Page 2, 8 et 9.
---	-----------------

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Dans ses opération de philanthropie l'agence assiste ses bénéficiaires depuis la conception de la campagne jusqu'à la récolte de fonds sur le terrain : c'est un engagement total. !	Page 5 et 6
--	-------------

- ☒ Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable.

Depuis 2004, l'association Laurette Fugain bénéficie du soutien de l'agence Sidièse. La mobilisation de toute l'équipe lors des deux éditions des Journées Nationales contre la Leucémie est une illustration de la qualité de l'engagement de Sidièse.	Page 7
---	--------

- ☒ Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs.

En 2015 et pour la quatrième année consécutive, les collaborateurs de l'agence se sont engagés au profit de l'Association Movember, qui sensibilise au dépistage des cancers dits masculins, et à la recherche de traitements adaptés. Entre 2012 et 2015, 4 446 € ont ainsi été récoltés par Sidièse pour en moyenne 12 participants chaque année.	Page 14
---	---------

- ☒ Assumer la responsabilité pour les effets intentionnels ou non des investissements, respecter les coutumes locales, traditions, religions et priorités des individus et des groupes des parties prenantes.

En 2015, 3 dons collectifs ont été organisés en partenariat avec l'EFS de l'Hôpital Georges Pompidou pour 20 donneurs. En parallèle de ces dons collectifs, des séances régulières de sensibilisation au don de moelle osseuse ont été organisées auprès des collaborateurs.	Page 14
--	---------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

En septembre 2015, tous les bureaux de l'agence ont été remplacés par des bureaux produits par l'entreprise Extramuros et intégralement composés de matériaux de récupération. L'agence souhaite valoriser la philosophie d'Extramuros, entreprise créée en 2008 et avant tout attachée à relier l'écologie, le social, l'économie et la créativité.	Page 21
--	---------

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

En 2015, Sidièse, en partenariat avec l'ADEME, a publié la version française du livre Goodvertising, du danois Thomas Kolster. Avec cette initiative, l'agence rappelle son engagement pour une publicité responsable et efficace au service du Développement Durable.	Page 14
--	---------

- ☒ Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.

En 2015, l'association ACIDD a publié l'ouvrage collectif « Nouveaux mythes, nouveaux imaginaires, pour un monde durable. » auquel Gildas Bonnel a contribué aux côtés de Valérie Martin (ADEME).	Page 14
---	---------

- ☒ Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférences et autres importantes interactions au sujet des politiques publiques en relation avec un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.

Le 24 mars 2015, Sidièse a organisé, en collaboration avec l'association Orée, une conférence à l'Université Paris Dauphine sur le thème de la COP 21 en présence de Christian de Perthuis, président de la Chaire Economie du Climat de Dauphine et Jean Jouzel, climatologue et vice-président du GIEC.	Page 7
---	--------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Sidièse est partenaire de l'initiative « Place to B », imaginée par Anne-Sophie Novel (journaliste et blogueuse spécialisée dans les alternatives) et par des acteurs issus des milieux associatifs, journalistiques et de la communication. Place to B, dynamique inédite pour la COP 21, a été un espace de rencontres et de partage pluridisciplinaire en proposant des formats différents d'information sur le climat.	Page 7
--	--------

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Sidièse a été un des premiers partenaires de Place to B. Mis dans la confiance du projet dès avril 2014, Gildas et ses équipes se sont engagés aux côtés de Place to B dès les premiers instants.	Page 7
---	--------

- ☒ Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés (entités des Nations Unies, Gouvernement, ONG ou autres) sur le cœur de métier, les investissements sociaux et/ ou «advocacy».

Sidièse a fait jouer son réseau gracieusement pour aider Place To B à trouver les partenaires financiers dont nous avons besoin, nous ont aidés à animer la communauté puis ont participé activement aux animations proposées en journée aux participants de Place to B durant la COP21 (exposition, conférence des communicants engagés, témoignages, etc.)	Page 7
--	--------

- ☒ Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et/ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs et des dilemmes au niveau local ou global, avec un accent sur les initiatives prolongeant l'impact positif de l'entreprise sur sa chaîne de valeur (cf. critère 2)..

En 2015, l'agence a organisé la quatrième édition de son Apéritif Durable voire interminable à l'occasion des Journées Agences Ouvertes organisées par l'AACC.	Page 8
--	--------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Sidièse et Guerlain ont créé un événement conjoint « Les Inspirations durables du 68 » qui réunit, deux fois par an, dans la maison historique du parfumeur, au 68 Champs Elysées, des experts et professionnels du développement durable, des clients et collaborateurs autour de femmes ou d'hommes engagés.	Page 8
--	--------

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Les lignes directrices suivies sont celles de l'ISO 26000, elles incluent donc le niveau B du GRI et fournissent des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise, notamment à travers le Guide GRI et ISO 26000. Le Guide d'utilisation de l'ISO 26000 pour le secteur de la communication sert de référentiel pour fournir des informations propres au contexte opérationnel du secteur de la communication.	Page 6
--	--------

- ☒ Le Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Pacte Mondial.

Engagement du président ainsi que présence régulière aux activités du Club Advanced	Page 2
---	--------

- ☒ Le Président promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie.

En 2015, Sidièse, en partenariat avec l'ADEME, a publié la version française du livre Goodvertising, du danois Thomas Kolster. Avec cette initiative, l'agence rappelle son engagement pour une publicité responsable et efficace au service du Développement Durable.	Page 8
--	--------

- ☒ Le Président mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre.

L'holocratie impulsée par le Président permet de soumettre et échanger sur certaines réflexions et prises de décisions avec le comité qu'auparavant il traitait de manière isolée.	Page 13
--	---------

- ☒ Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction.

Intéressant pour la direction ainsi que pour les collaborateurs...	
--	--

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Alternative aux structures pyramidales, l'Holocratie est un mode d'organisation « de pair à pair » au service de la raison d'être de l'entreprise. En définissant de façon explicite des rôles centrés sur le travail à faire, l'Holocratie répartit les autorités à tous les niveaux de l'organisation et définit des modes de décision dans le travail quotidien.	Page 13
---	---------

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Sidiese a choisi de suivre la norme ISO 26000 dont le domaine d'action N°1 couvre la gouvernance et l'engagement de ses associés.	Pages 10, 20
---	--------------

- ☒ Le Conseil d'administration (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE.

Cette démarche est d'ailleurs auditée par l'organisme de certification ECOCERT selon le référentiel Ecocert 26000.	Page 20
--	---------

- ☒ Le Conseil d'administration établit, où cela est possible, un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil.

La direction a formalisé son engagement par la personne de son président Mr Gildas Bonnel, sur le strict respect des principes du pacte mondial des nations unies.	Pages 2, 4, 5, 10, 20
--	-----------------------

- ☒ Le Conseil (ou le Comité), où cela est possible, approuve le reporting formel en matière de RSE (Communication sur le Progrès).

Les associés ont formalisé leurs engagement par leur participation active au strict respect des principes du pacte mondial des nations unies.	Pages 2, 4, 5, 10, 20
---	-----------------------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Les associés ont fait le choix de renoncer à une organisation pyramidale en adoptant l'Holacratie comme mode d'organisation « de pair à pair » au service de la raison d'être de l'entreprise.	Page 13
--	---------

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Alternative aux structures pyramidales, l'Holacratie est un mode d'organisation « de pair à pair » au service de la raison d'être de l'entreprise. Ce fonctionnement implique de-facto toutes les parties prenantes directes et indirectes l'entreprise	Page 13
---	---------

- ☒ Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.

Pas moins de 25 parties prenantes différentes ont souhaité témoigner publiquement dans notre rapport d'activité l'implication dont l'agence fait preuve à leur côté.	Pages 2, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27
--	---

- ☒ Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés.

Le bilan 2015, fruit du travail commun entre l'ADEME, l'ARPP et le Président de la Commission Développement durable de l'AACC, est un signe indéniable de la maturité des engagements déontologiques de la profession.	Page 13
--	---------

- ☒ Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance.

En 2015, l'agence a organisé la quatrième édition de son Apéritif Durable voire interminable à l'occasion des Journées Agences Ouvertes organisées par l'AACC.	Page 8
--	--------

- ☒ Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger «les plaignants».

Le dernier audit ISO 26000 mené par Ecocert avait pointé l'enjeu de responsabilité dans les choix des sujets traités par l'agence et les règles éthiques les encadrant. Un comité de déontologie a été créé après une série de 4 ateliers de co-construction par un groupe de collaborateurs.	Page 9
---	--------

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cette année, pour la première fois, nous avons souhaité non-pas vous expliquer notre démarche mais la faire expliquer par nos parties prenantes elles-mêmes. Pour cette première, nous avons alors fait le choix de donner la priorité à nos collaborateurs et partenaires sans qui l'agence n'existerait pas. L'an prochain, nous songeons à donner une plus grande place à nos clients et pourquoi pas dans deux ans, nos fournisseurs !	Pages 2, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27
--	---