



Global Compact
Network France

Les 21 critères du niveau GC Advanced



ICOM

COMMUNICATION RESPONSABLE

Informations générales

1. Veuillez indiquer le titre de votre communication

Rapport développement durable et communication sur le progrès 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 ?

2015

4. Votre COP contient-elle une déclaration de soutien continu au Global Compact des Nations Unies 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. Votre COP contient-elle 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
Oui	Oui	Oui	Oui
<input checked="" type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> Non

6. Votre COP contient-elle des indicateurs de mesure des résultats ?

- ☐ Oui
☒ Non

7. Comment votre organisation partage-t-elle sa 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 distribuée activement à toutes les parties prenantes clés (ex : investisseurs, employés, clients, communauté locale, etc.)
☒ Options b) et c)

8. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP sont-ils évalués 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 parties prenantes)
- ☐ 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 Global Compact).
- ☐ ~~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 nationales ou spécifiques à une industrie)~~
- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes :

Le rapport sera présenté à un Conseil des parties prenantes créé en juin 2016.

9. Votre COP intègre-t-elle des hauts standards de transparence et divulgation suivants ?

- ☐ Appliquer les lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative)
- ☐ Être en conformité avec l'option «critères exhaustifs» du GRI G4
- ☐ Être en conformité avec l'option «critères essentiels» 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, bonnes pratiques et explication

Planter 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.
- 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 dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.

Cliquez ici pour entrer du texte.

- ☐ 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.

La stratégie RSE est partagée par l'ensemble de l'entreprise. La DAF-DRH assure la mise à jour des indicateurs et présente à tout nouvel arrivant notre politique RSE et nos engagements. Le directeur opérationnel a rédigé la Convention d'engagement responsable envers nos fournisseurs et co-élabore la stratégie globale avec le PDG.

p. 6, 25

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

La stratégie RSE est au cœur de notre entreprise et de tous nos choix et décisions. Certains clients nous choisissent pour la clarté d'affichage et de sérieux de nos engagements. La filiale créée en novembre 2013 qui partage l'intégralité des engagements.

p.22, 25

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

La responsabilité et l'animation de la RSE est portée par le dirigeant en personne associée à une DAF-DRH et le directeur opérationnel.

p. 6

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

La stratégie RSE est au cœur de la stratégie d'entreprise. Notre projet stratégique et notre feuille de route stratégique mettent en lumière l'ensemble des dimensions clés du développement y compris la gouvernance pour favoriser les convergences et la création de valeur globale. Ce projet stratégique est né d'un séminaire collaboratif pour imaginer l'ICOM d'après au regard des enjeux de la transition.

p.6, 10, 13, 22

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

Notre pilotage global a été simplifié depuis plusieurs années, le partage des enjeux de la RSE permettent d'avoir un système de vigilance croisée de la plupart des collaborateurs. L'entreprise libérante et petite que nous sommes facilite le pilotage stratégique.

p.6, 22, 25

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

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence dans la COP

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.

○ 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 dans ce domaine.

Nous avons lancé en juin 2016 un Conseil des parties prenantes pour nous challenger sur nos engagements, notre politique RSE et notre stratégie globale.	p.23
--	------

- ☐ Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la cartographie des risques, opportunités et impacts.

Les principes du Pacte mondial sont au cœur de nos métiers : éco-socio-conception, évaluation environnementale, création et messages responsables. L'intégration de nos fournisseurs dans notre chaîne de valeur nous a conduit à leur proposer une charte fournisseur responsable.	p. 13, 26, 43
---	---------------

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

Rédaction d'une charte fournisseur intégrant des critères RSE et notre engagement au Pacte mondial. Notre appartenance au Pacte est signifié sur nos supports de communication et nos dossiers de réponse aux appels d'offres et autres consultations. Nous informons nos clients et nos partenaires sur la publication annuelle de notre CoP.	p. 5, 11, 22, 26
---	------------------

- ☐ 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.

Reporting RSE annuel : suivi des indicateurs faibles (formation, évolution de la rémunération, politique stagiaire...). Diagnostic Score RSE avec l'AFNOR. Les certification PEFC et FSC nous permettent un contrôle annuel de nos engagements sur le sujet.	p. 16, 43
---	-----------

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

Nous initions et animons des événements liés à la RSE où nous invitons nos partenaires et nos clients afin qu'ils puissent bénéficier au mieux de toutes les bonnes pratiques et solutions.	p. 26, 38, 51, 54, 62
---	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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 "Protéger, Réparer et Corriger"](#) 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.
- 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 dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ 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.).
- Les Principes directeurs suggèrent que cela doit inclure un engagement, par exemple de traiter le risque de causer ou contribuer à de graves violations des Droits de l'homme comme une question de conformité légale partout où la société opère.*

Lettre d'engagement. Volonté de s'inscrire dans les nouveaux objectifs de développement durable.	p.4, 13
--	---------

- ☐ 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.

Lettre d'engagement. Volonté de s'inscrire dans les nouveaux objectifs de développement durable.	p.4, 13
--	---------

- ☐ 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.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Rapport RSE	Référence dans la COP
-------------	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

b.

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.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Lettre d'engagement	p. 4
---------------------	------

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

Bien que nous soyons une petite entreprise, nous avons une DRH formée, qui suit l'actualité des sujets liés aux droits de l'Homme. Membre de Face, nous avons réalisé le diagnostic de non-discrimination. Nous avons une politique de stages originale. Un suivi des différents ratios liés aux écarts de salaire entre Homme/Femme.	p. 30-31, 34-35
---	-----------------

Les Principes directeurs suggèrent que l'évaluation :

- Inclut le risque d'impacts pour lesquels l'entreprise peut être impliquée par ses propres activités, ses relations professionnelles, le pays et/ou le secteur d'activité
- Implique la consultation significative avec des groupes potentiellement affectés et d'autres parties prenantes pertinentes pour évaluer des impacts réels et potentiels aussi bien que les risques
- Soit continue et évolutive, adaptée à la taille et la complexité, et inclut dans les systèmes de gestion des risques

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

Reporting annuel à l'ensemble des collaborateurs de notre politique stagiaires par exemple.	p. 34
---	-------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Notre DRH a une fonction de vigilance et d'alerte du dirigeant.	Référence dans la COP
---	-----------------------

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

La DRH alerte le dirigeant dès qu'elle a identifié un risque potentiel. Ensuite, le dirigeant sollicite le directeur opérationnel et tous les trois décident de l'action à mener corrective ou préventive.	Cliquez ici pour entrer du texte.
--	-----------------------------------

- ☐ 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.

La DRH alerte le dirigeant dès qu'elle a identifié un risque potentiel. Ensuite, le dirigeant sollicite le directeur opérationnel et tous les trois décident de l'action à mener corrective ou préventive.	Référence dans la COP
--	-----------------------

- ☐ 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.

Charte de la diversité, lutte contre la l'exclusion (Face), diagnostic de non-discrimination. Nos contributions aux initiatives régionales en matière de RSE.	Référence dans la COP
---	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ 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.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Pilotage des indicateurs avec revue annuelle avec la DRH. Score RSE avec l'AFNOR en soutien du pilotage et servant le processus d'amélioration continue	p. 16, 85
---	-----------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

- **Résultats du processus de « due diligence » :**
 - Indicateurs GRI suggérés (G3) : [HR2](#) → Pourcentage de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle ; mesures prises.*
 - [HR10](#) → Pourcentage et nombre total d'opérations qui ont été soumises à un examen ou une évaluation d'impact relatifs aux droits de l'homme*
 - **Le reporting externe et formel d'opérations ou de contextes d'exploitation qui posent des risques d'impacts majeurs sur les droits de l'Homme.**
 - **Divulgaration des principaux incidents impliquant l'entreprise**
 - **Résultat des processus de réparation d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme**

Suivi des fournisseurs et du poids de leur dépendance. Suivi des délais de règlements	p. 26-27
---	----------

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

Un système de recrutement avec un double entretien, un sur la compétence métier et un autre sur les valeurs et la qualité relationnel et d'intégration de la personne. A la fin un entretien avec le dirigeant pour croiser ensuite les points de vue.	Référence dans la COP
--	-----------------------

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.
- 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 dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ Référence aux conventions internationales pertinentes ([Conventions de l'OIT](#)) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises.
- Bien que les 10 principes du Global Compact soient basés sur des conventions internationales, les entreprises sont encouragées à faire référence directement à ces documents pour démontrer leur compréhension détaillée de la signification sous-jacente des principes du Global Compact.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Respect de la législation sociale et suivi grâce à une veille assurée par notre DRH.	Référence dans la COP
--	-----------------------

- ☐ 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).

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Convention d'engagements responsables avec nos fournisseurs qui se déploient d'une année à l'autre	p. 26-27
--	----------

- ☐ 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.

- Exemples : Intégration de groupes vulnérables/discriminés dans la main-d'œuvre (ex : personnes atteintes de handicap, d'origine étrangère, atteintes du VIH/SIDA, âges, jeunes, femmes) Salaire égal pour travail égal ; contribution aux stratégies nationales pour éliminer le travail forcé ou le travail des enfants.*

Suivi des écarts de salaire Homme/Femme.	p. 31
--	-------

- ☐ 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).

Appartenance au CJD qui promeut une économie au service de l'Homme. Le dirigeant, ancien vice-président national et toujours membre du Comité de pilotage Performance globale. Suivi des écarts de salaire Homme/Femme. En 2016, relais en interne de l'opération « No more clichés » pour lutter contre les clichés sexistes dans nos métiers en tant que membre de l'association Communication et Entreprise.	p. 25
---	-------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Déploiement du télétravail au service du bien-être des équipes suite aux envies exprimés par les collaborateurs lors du séminaire Projet d'entreprise (Avril 2015)	p. 28
--	-------

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.

Réflexion initiée quant à la pertinence de créer une instance de dialogue social. Mais réflexion freinée par la volonté de mettre en œuvre une politique d'entreprise libérée de haut niveau. Concertation interne prévue sur le sujet en 2016.	Référence dans la COP
---	-----------------------

- ☐ Évaluations des risques et impacts concernant les normes du travail.

Entretiens annuels et politique RH	p.23
------------------------------------	------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Bien que nous soyons une petite entreprise, nous avons notre directrice administrative et financière, qui formée assure les fonctions de DRH	Référence dans la COP
--	-----------------------

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

Notre DRH produit en fonction de l'actualité RH des notes pédagogiques qu'elle décode ensuite aux dirigeants : PDG et directeur opérationnel. Et elle présente ensuite à l'ensemble de l'équipe lors de réunions trimestrielles ICOM (RTI) les points essentiels à retenir (politique des stages, congés, RTT...).	p. 6, 23
--	----------

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

Charte fournisseurs responsables	p. 27
----------------------------------	-------

- ☐ 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.

Dialogue permanent : réunions trimestrielles, points réguliers des équipes avec le directeur opérationnel, autonomie de décision des collaborateurs (choix des fournisseurs...), confiance a priori	p. 23
---	-------

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

La méthode ARC appliquée par le PDG (Autonomie, responsabilité et confiance) présentée dans le Rapport RSE et CoP 2014.	Référence dans la COP
---	-----------------------

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.

Lettre d'engagement en faveur des principes du Pacte mondial.	p. 4
---	------

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

Suivi d'indicateurs dans le domaine social dans le cadre de notre pilotage global RSE.	p. 25, 26, 86
--	---------------

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

Dirigeant membre du Centre des Jeunes Dirigeants (CJD).	p. 93
Dirigeant membre impliquée d'associations professionnelles (communication et RSE).	

- ☐ 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.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ 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.

Charte fournisseur responsable	p. 26-27
--------------------------------	----------

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

- *Divulgaration des principaux incidents impliquant l'entreprise, déclaration de l'entreprise selon laquelle aucun abus concernant les normes du travail dans l'année passée.*
Indicateurs GRI G3 suggérés : [LA4](#), [HR4-7](#)

Enquête auprès des stagiaires avec une politique de suivi, de conseil, d'aide à la préparation et recherche d'emploi. 0 journée de travail perdue. Taux d'absentéisme nul.	p. 31, 34-35, 87
--	------------------

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

Charte fournisseur responsable	p. 26, 27
--------------------------------	-----------

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.

- ☐ 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 dans ce domaine.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Réflexion sur l'application ou du moins le lien avec les nouveaux objectifs de développement durable. Certification FSC et PEFC. Reporting RSE complet avec indicateurs environnementaux (extraits page 87).	p. 12, 43, 87
--	---------------

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

Stratégie d'entreprise globale, feuille de route de notre stratégie d'entreprise intégrant l'ensemble des axes de la performance globale et de la RSE	p. 25, 79
---	-----------

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

Stratégie et feuille de route	p. 25, 79
-------------------------------	-----------

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

Charte fournisseur responsable	p. 26-27
--------------------------------	----------

- ☐ Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.

Gestion des déchets, prise en compte de la biodiversité, engagement volontaire sur la consommation énergétique (Appel des 100 entreprises pour le climat). Système de reporting environnementaux avec suivi d'indicateurs.	p. 38-39, 44, 48-49
--	---------------------

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

Evaluation environnementale avec l'outil Bilobay de nos plus grosses actions de communication dans le cadre des missions clients (Exemple Evénement Biocoop)	p. 22
--	-------

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.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ Évaluations des risques et impacts environnementaux.

Réalisé avec le concours de la CCI Midi-Pyrénées, l'entreprise a été admise comme étant une éco-entreprise.	Référence dans la COP
---	-----------------------

- ☐ Évaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques.

Evaluation environnementale de certains supports de communication pour nos clients selon des méthodes s'inspirant du Bilan Carbone (com éco-impact, bilobay)	p. 77
--	-------

- ☐ Attribution des responsabilités dans l'organisation.

Pilotage par la direction de l'ensemble des thématiques RSE et collecte des indicateurs par la responsable administrative (extraits page 87)	p. 85
--	-------

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

Assurée par le dirigeant au cours des réunions trimestrielles ou hebdomadaires avec les équipes. Journée de sensibilisation (biodiversité)	p. 40
--	-------

- ☐ 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.

Pas concerné vraiment.	Référence dans la COP
------------------------	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Collecte annuelle des indicateurs de suivi et audit des certifications FSC et PEFC	p. 43, 45, 87
--	---------------

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

Revue de direction annuelle avec la direction et la DAF-DRH	p. 87
---	-------

- ☐ Processus pour gérer les incidents.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

- *Divulguer les principaux incidents impliquant l'entreprise ou rapporter que votre entreprise n'a pas eu d'accident en matière d'environnement dans l'année écoulée satisfait cette bonne pratique. Indicateurs GRI G3 suggérés : [EN 1-3](#) ; [5-6](#) ; [8](#) ; [10](#) ; [13](#) ; [16](#) ; [18-20](#) ; [26-27](#)*

Suivi de la consommation énergétique annuelle. Audit de contrôle FSC et PEFC	p. 38, 43
--	-----------

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

Inventaire de la biodiversité autour du bâtiment prévu en 2016	Référence dans la COP
--	-----------------------

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.
- 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 dans ce domaine.*

A venir, une information aux chargée.es de clientèle sur le thème pour les sensibiliser au sujet.	p. 59
---	-------

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

Lettre d'engagement. Publication et diffusion de notre CoP-Rapport RSE	p. 4
--	------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ 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.

Rapport du commissaire aux comptes	p. 59
------------------------------------	-------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.

Charte fournisseur responsable	p. 26-27
--------------------------------	----------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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.

A venir, une information aux chargée.es de clientèle sur le thème pour les sensibiliser au sujet.	p. 59
---	-------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Charte fournisseur responsable	p. 26, 27
--------------------------------	-----------

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

Lettre d'engagement.	p. 4
----------------------	------

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

Vigilance de la direction mais aucune alerte jusqu'à présent	Référence dans la COP
--	-----------------------

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

Rapport de gestion du Commissaire aux comptes	p. 59
---	-------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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.

A venir, une information aux chargée.es de clientèle pour les sensibiliser au sujet.	Référence dans la COP
--	-----------------------

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

Maîtrise des mouvements financiers avec audit du Commissaire aux comptes (rapport de gestion, convention réglementée)	p. 59
---	-------

- ☐ Processus pour gérer les incidents.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ Cas judiciaires publics concernant la corruption.

Aucun	Référence dans la COP
-------	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

- *Résultats de l'évaluation de la corruption potentielle et des canaux de communication, résultats des procédures soutenant la procédure anti-corruption, rapporter que votre entreprise n'a eu aucun accident en matière de lutte contre la corruption ans l'année écoulée. Indicateurs GRI suggérés : [SO2-4](#)*

Aucune décision de justice ou sanction administrative	Référence dans la COP
---	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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 enjeux 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.

- 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 dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Stratégie d'entreprise en adéquation avec les enjeux du Global Compact et RSE. Actions sociétales qui lie les enjeux du Global Compact et le métier d'agence conseil en communication responsable.	p. 12, 23, 25, 51, 53, 62
---	---------------------------

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

Evaluation environnementale des dispositifs de communication. Développement de compétences pour accompagner les changements de comportement. Eco-conception de dispositif de communication.	p. 69, 70
---	-----------

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

Création d'une méthode d'élaboration de dispositifs de communication intégrant un questionnaire lié empreintes sociétales (méthode Alchimie). Co-élaboration avec des confrères d'une méthode pour rédiger une copy stratégie responsable (plateforme créative pour créer une publicité en intégrant les enjeux du développement durable).	p. 71, 76
--	-----------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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.

A venir le co-développement d'un agenda des événements responsables sur notre territoire pour éviter le chevauchement de dates d'événements sur le thème des objectifs du développement durable et de la RSE	Référence dans la COP
--	-----------------------

- ☐ 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.

Contributeurs : commission DD du club de la communication, membre du CJD, membre d'ACIDD... Création d'événements en lien avec notre métier et la RSE : Toulouse Change communication conference, Grand procès de la Rse, Place To B...	p. 48, 51, 54
--	---------------

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

Création d'événements en lien avec notre métier et la RSE : Toulouse Change communication conference, Grand procès de la Rse, Place To B... intégrant tous les acteurs du développement durable de notre territoire.	p. 48, 51, 54
--	---------------

- ☐ 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.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Soutien d'une association favorisant l'accès de tous les publics à la formation numérique (Simplon.co)	p. 58
--	-------

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.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Participation à des colloques, conférences pour promouvoir les enjeux de la RSE et du Global Compact	p. 48, 51, 54
--	---------------

- ☐ 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.

Dirigeant membre du CJD depuis 2001, expert national du CJD sur les questions de développement durable et de RSE. Contributeur à la méthode du CJD : la Performance globale. Formation des animateurs de Performance globale. Participation à des colloques, conférences pour promouvoir les enjeux de la RSE et du Global Compact	p. 54 à 57, 62, 63, 93
--	------------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ 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».

<p>Événement sur la RSE en lien avec nos valeurs et notre stratégie d'entreprise visant à contribuer à créer de la valeur sur le territoire : entraîner les autres dirigeants et décideurs régionaux à s'engager dans ce type de démarche.</p> <p>Partenariat avec des collectivités territoriales, des universités et des écoles pour l'organisation d'événements autour de la RSE (Grand procès de la RSE, Toulouse 3C)</p> <p>Portage de la déclinaison toulousaine de l'événement Place To B au moment de la COP 21</p>	p. 48, 51, 54
---	---------------

- ☐ 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).

<p>Dirigeant membre actif du CJD notamment sur les questions de Performance globale et de la RSE. Entreprise membre du Global Compact France, d'Orée, du Comité 21, d'ACIDD.</p> <p>Membre fondateur de l'association Pour une communication responsable.</p> <p>A l'initiative de la déclinaison sectorielle de l'ISO26000 métier de la communication</p>	p. 54 à 57, 62, 63, 93
--	------------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Gouvernance et leadership de la 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.

○ *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 dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- ☐ Le Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Global Compact.

<p>Dirigeant membre actif du CJD notamment sur les questions de Performance globale et de la RSE. Entreprise membre du Global Compact France, d'Orée, du Comité 21, d'ACIDD.</p> <p>Membre fondateur de l'association Pour une communication responsable.</p> <p>A l'initiative de la déclinaison sectorielle de l'ISO26000 métier de la communication.</p> <p>Intervention dans des écoles, conférences...</p> <p>Animateur et conférencier sur les sujets de la RSE et de la communication responsable</p>	p. 54 à 57, 62, 63, 93
--	------------------------

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

<p>Membre fondateur de l'association Pour une communication responsable.</p> <p>A l'initiative de la déclinaison sectorielle de l'ISO26000 métier de la communication.</p> <p>Animateur et conférencier sur les sujets de la RSE et de la communication responsable</p>	p. 54 à 57, 62, 63, 93
---	------------------------

- ☐ 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.

Stratégie d'entreprise, feuille de route. Accompagnement du directeur opérationnel dans sa maîtrise de la conception d'une stratégie d'entreprise durable	p. 79
---	-------

- ☐ 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.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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.

Création en 2016 d'un Conseil des parties prenantes pour devenir acteur de la gouvernance de l'entreprise. Le Conseil aura pour notamment mission de challenger l'entreprise sur ses engagements et sa feuille de route RSE intégrée à sa politique générale.	Référence dans la COP
---	-----------------------

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

La stratégie d'entreprise et sa feuille de route RSE sont présentées aux parties prenantes dont partenaires bancaires (2 banques et Banque de France), associés, conseil d'administration.	p. 79
--	-------

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

Le Conseil d'administration donne le pilotage de la RSE à son PDG.	Référence dans la COP
--	-----------------------

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

Présentation de la stratégie globale en CA pour avis et accord.	Référence dans la COP
---	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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.

A venir constitution d'un Conseil des parties prenantes. A venir Enquête clients à périodicité annuelle. Enquête fournisseurs. A venir en 2016, sondage interne sur l'idée de devenir une entreprise encore plus libérée qu'aujourd'hui :-)	p. 23
---	-------

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

Invitation régulière du dirigeant pour intervenir au cours de manifestation, preuve de la reconnaissance de l'entreprise au niveau local et national grâce au Centre des Jeunes dirigeants (3 à 4 interventions annuelles sur le thème : Performance Globale, développement durable et RSE dans les TPE-PME). Légitimité reconnue et non remise en question quand l'entreprise ICOM a initié les événements RSE et mobilisé toute un ensemble de parties prenantes.	p. 24, 25, 26-27
---	------------------

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

- *Consultation régulière des parties prenantes dans les domaines des droits de l'Homme, des Normes du travail, de l'environnement et de l'anti-corruption. Liste des groupes de parties prenantes impliqués par l'entreprise. Développer un processus d'identification des parties prenantes clés et divulguer les résultats des consultations.*

Enquête client. Partage et échanges réguliers avec nos confrères.	Référence dans la COP
---	-----------------------

- ☐ 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.

Le dialogue avec les parties prenantes est une source d'innovation et de valorisation (autres entreprises, confrères, universités...). Ces échanges se font d'une manière formelle au cours des comités de pilotage des différents événements que nous animons mais aussi au sein des clubs et autres organisations professionnelles auxquelles nous appartenons.	p. 93
---	-------

- ☐ 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».

Réunions régulières en interne avec les collaborateurs. Adhésion et participation aux clubs locaux et nationaux. A venir constitution d'un Conseil des parties prenantes.	Référence dans la COP
---	-----------------------

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------