

ISO 26000
RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Sommaire

Table des matières

1	DOMAINE D'APPLICATION :.....	- 3 -
2	VIE DU DOSSIER (PROGRAMME DES AUTOÉVALUATIONS ET ÉVALUATIONS) :.....	- 4 -
3	CARTE D'IDENTITÉ ET INFORMATIONS GÉNÉRALES.....	- 5 -
	ATTESTATIONS RSE.....	- 9 -
4	LES ENJEUX DE LA RSE POUR IPSIDE.....	- 13 -
5	ORGANIGRAMME.....	16
6	ENGAGEMENT.....	- 17 -
7	GÉNÉRALITÉ SUR LE PACTE MONDIAL.....	- 18 -
8	GÉNÉRALITÉS SUR L'ISO 26000.....	- 20 -
9	TABLE DES CORRESPONDANCES.....	- 23 -
10	GOUVERNANCE (200 POINTS).....	- 24 -
11	EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE (200 POINTS).....	- 32 -
12	ENVIRONNEMENT (200 POINTS).....	- 39 -
13	SOCIAL – AGIR POUR LE BIEN DE NOS SALARIÉS (200 POINTS).....	- 51 -
14	ANCRAGE TERRITORIAL (200 POINTS).....	- 67 -
15	SYNTHÈSE DES POINTS FORTS ET REMARQUABLES.....	- 73 -
16	PISTES DE PROGRÈS ET AXES D'AMÉLIORATION.....	- 74 -
17	SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION :.....	- 77 -
18	PLAN D'ACTION :.....	- 79 -

1 Domaine d'application :

Ce dossier est la synthèse des enjeux, des décisions et des actions relatives à notre démarche sociétale et notre engagement RSE.

Nous nous inspirons à la fois des préconisations du référentiel ISO 26000, des bonnes pratiques en matière de RSE, des principes de management de la Qualité et des exigences de l'ISO 9001.

Ce programme est public, il s'adresse à toutes nos parties prenantes et intéressées, il permet d'afficher clairement notre politique sociale et environnementale. »

[Création, 13 février 2020](#)

Agnès Aujard
Responsable qualité


[Mises à jour, lundi 10/06/2020](#)

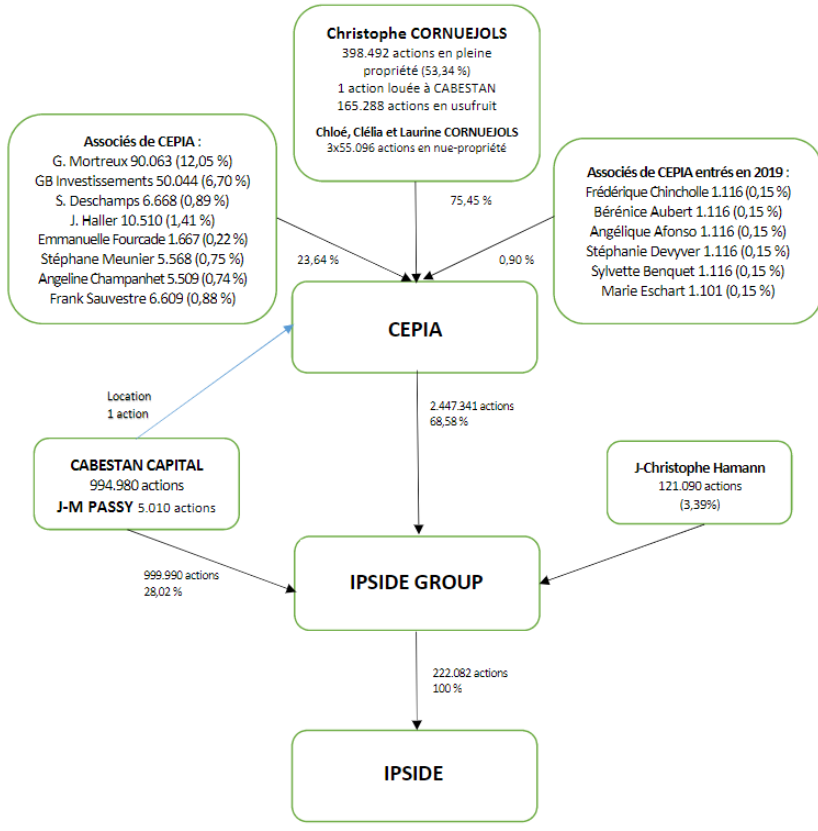
Agnès Aujard
Responsable qualité

2 Vie du dossier (Programme des Autoévaluations et Évaluations) :

Date	Type	Nature
21/04/2020	Autoévaluation par l'entreprise	1ère autoévaluation
24/04/2020	Évaluation initiale par URS (OTI) sur Dossier	Engagement de l'entreprise dans une démarche RSE
07/07/2020	1ère évaluation URS	Évaluation sur site
.....	Présentation du dossier au Global Compact	COP niveau GC Active
.....	2ème évaluation URS	Évaluation sur site
.....	Présentation du dossier au Global Compact	COP

3 Carte d'identité et informations générales

Sigles et logos :	 <p><i>Bien conseillé, bien protégé, ensemble cultivons le futur ! Now, for tomorrow !</i></p>	
Nom :	IPSIDE - IPSIDE GROUP	
Capital :	2 220 820 euros	
RCS	449 154 152 RCS Toulouse	
Adresse principale (siège) :	6, impasse Michel LABROUSSE 31100 TOULOUSE	
Secteur d'activité :	Cabinet de conseils en Propriété Industrielle	
Autres adresses et Implantations géographiques :	29, rue de Lisbonne 75008 Paris	4, rue de Kerogan 29337 Quimper
	7-9, allée Haussmann 33300 Bordeaux	
Responsabilités et autorités		
Dirigeant :	Christophe CORNUEJOLS	
Membres des différents conseils d'administrations et de surveillance	C. Cornuéjols au titre de président de Ipside Group / Ipside S. Bazire ou A. Foulon au titre de Andera	
Responsable Qualité – SST – Environnement – RSE	Agnès AUJARD	
Responsable CNIL et RGPD / DPO	Agnès AUJARD	
Principaux clients :	La clientèle du cabinet est composée de grands groupes, d'organismes de recherche publics et de PME et start-ups, mais aussi de nombreux inventeurs indépendants, dont certains sont devenus par la suite créateurs d'entreprises à succès.	

Principaux partenaires :	Cabinets du même métier à l'étranger
Propriétaires et/ou actionnaires et/ou capital-risqueurs :	 <pre> graph TD subgraph CEPIA_owners A[Associés de CEPIA : G. Mortreux 90.063 (12,05 %) GB Investissements 50.044 (6,70 %) S. Deschamps 6.668 (0,89 %) J. Haller 10.510 (1,41 %) Emmanuelle Fourcade 1.667 (0,22 %) Stéphane Meunier 5.568 (0,75 %) Angeline Champanhét 5.509 (0,74 %) Frank Sauvestre 6.609 (0,88 %)] B[Christophe CORNUEJOLS 398.492 actions en pleine propriété (53,34 %) 1 action louée à CABESTAN 165.288 actions en usufruit Chloé, Clélia et Laurine CORNUEJOLS 3x55.096 actions en nue-propriété] C[Associés de CEPIA entrés en 2019 : Frédérique Chincholle 1.116 (0,15 %) Bérénice Aubert 1.116 (0,15 %) Angélique Afonso 1.116 (0,15 %) Stéphanie Devyver 1.116 (0,15 %) Sylvette Benquet 1.116 (0,15 %) Marie Eschart 1.101 (0,15 %)] end A -- 23,64 % --> CEPIA[CEPIA] B -- 75,45 % --> CEPIA C -- 0,90 % --> CEPIA CEPIA -- "2.447.341 actions 68,58 %" --> IG[IPSIDE GROUP] D[CABESTAN CAPITAL 994.980 actions J-M PASSY 5.010 actions] -- "Location 1 action" --> IG E[999.990 actions 28,02 %] --> IG F[J-Christophe Hamann 121.090 actions (3,39%)] --> IG IG -- "222.082 actions 100 %" --> I[IPSIDE] </pre>

3.1 Éléments financiers :

	2016	2017	2018	2019
Chiffre d'affaire net	15 089 902	17 860 955	17 417 967	18 146 461
Résultat d'exploitation	978 736	1 115 541	1 144 364	1 362 748
Résultat net	-89 751	772 486	451 301	628 385
Dettes financières nettes	14 417 141	14 753 147	14 886 639	15 536 608
Score BDF			E4	E4
EBITDA	870 000	1 270 000	1 320 000	1 560 000
EBIT		1 250 000	1 320 000	1 560 000

3.2 Système Informatique et ERP :

A ce jour, nous n'avons pas de système ERP, nous disposons :

- Pour la gestion de nos clients : un CRM (VTiger),
- Pour la gestion de la qualité : un logiciel de gestion des plans d'actions (CALITA).

3.3 Répartition et évolution des effectifs (ETP) :

	2018		2019		2020	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Effectif IPSIDE :	41	17	37	18		
Effectif IPSIDE GROUP	7	2	7	2		

	2018		2019		2020	
	Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre	Femme	Homme
IPSIDE	43	27	40	21		
IPSIDE GROUP	13	7	4	5		

3.4

3.5 Convention collective applicable :

Notre domaine d'activité n'est couvert par aucune convention collective, nous appliquons les dispositions légales du code du travail. Cependant, nous prévoyons d'adhérer prochainement à la convention collective SYNTEC (Convention Collective applicable aux salariés des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils).

3.6 Distinctions, certifications, prix, labels, trophées obtenus :

Certifications / Normes / prix / trophées / qualifications / labels...	Date(s) initiale(s) d'obtention	Date(s) ou période(s) de validité
 	11/07/2018	10/07/2021
 <p>NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL</p>	28/04/2016	21/07/2021
HappyAtWork index	2019	2019
HappyAtWork Agile	2018	2018
HappyAtWork Parent	2019	2019
RSE	28/04/2020	22/07/2023
BPI France	2017	2020

3.7 Nos certificats

Certificats ISO 9001 :2015



Attestations RSE



*Attestation
Evaluation ISO 26000
Responsabilité sociétale des entreprises*

Pour la société

**IPSIDE GROUP
IPSIDE TOULOUSE
6 Impasse Michel Labrousse
31100 TOULOUSE**


Niveau : **Maîtrise**


URS atteste avoir évalué votre engagement et votre implication dans une démarche de responsabilité sociétale en liaison avec l'ISO 26000

Suite aux réponses données aux questions réparties dans les 5 domaines suivants (Gouvernance, Economie, Social, Environnement et Ancrage territorial), les évaluateurs vous ont attribué une note de 428 / 1000 correspondant au niveau **Maîtrise** de notre référentiel ISO 26000

Niveau engagement : > 100 points ; Niveau maîtrise* : de 250 à 500 points ; Niveau efficacité* : de 500 à 750 points ; Niveau excellence* : de 750 à 1000 points. (* évaluation sur site)

Attestation n° :	Date attestation initiale :	Date d'émission :
200056/26000Fr	29 avril 2020	23 juillet 2020
Version n° :	Date d'échéance :	
2	22 juillet 2023	

Etabli par : 



*Attestation
Evaluation ISO 26000
Responsabilité sociétale des entreprises*

Pour la société

**IPSIDE PARIS
IPSIDE AVOCATS
29 rue de Lisbonne
75008 PARIS**


Niveau : **Maîtrise**


URS atteste avoir évalué votre engagement et votre implication dans une démarche de responsabilité sociétale en liaison avec l'ISO 26000

Suite aux réponses données aux questions réparties dans les 5 domaines suivants (Gouvernance, Economie, Social, Environnement et Ancrage territorial), les évaluateurs vous ont attribué une note de 426 / 1000 correspondant au niveau **Maîtrise** de notre référentiel ISO 26000

Niveau engagement : > 100 points ; Niveau maîtrise* : de 250 à 500 points ; Niveau efficacité* : de 500 à 750 points ; Niveau excellence* : de 750 à 1000 points. (* évaluation sur site)

Attestation n° :	Date attestation initiale :	Date d'émission :
200056/26000Fr	29 avril 2020	23 juillet 2020
Version n° :	Date d'échéance :	
2	22 juillet 2023	

Etabli par : 



*Attestation
Evaluation ISO 26000
Responsabilité sociétale des entreprises*

Pour la société

**IPSIDE BORDEAUX
9 Allée Haussman
33300 BORDEAUX**


Niveau : **Maîtrise**


URS atteste avoir évalué votre engagement et votre implication dans une démarche de responsabilité sociétale en liaison avec l'ISO 26000

Suite aux réponses données aux questions réparties dans les 5 domaines suivants (Gouvernance, Economie, Social, Environnement et Ancrage territorial), les évaluateurs vous ont attribué une note de 428 / 1000 correspondant au niveau **Maîtrise** de notre référentiel ISO 26000

Niveau engagement : > 100 points ; Niveau maîtrise* : de 250 à 500 points ; Niveau efficacité* : de 500 à 750 points ; Niveau excellence* : de 750 à 1000 points. (* évaluation sur site)

Attestation n° :	Date attestation initiale :	Date d'émission :
200056/26000Fr	29 avril 2020	23 juillet 2020
Version n° :	Date d'échéance :	
2	22 juillet 2023	

Etabli par : 



*Attestation
Evaluation ISO 26000
Responsabilité sociétale des entreprises*

Pour la société

**IPSIDE QUIMPER,
4 rue de Kerogan,
29337 QUIMPER**


Niveau : **Maîtrise**

URS atteste avoir évalué votre engagement et votre implication dans une démarche de responsabilité sociétale en liaison avec l'ISO 26000

Suite aux réponses données aux questions réparties dans les 5 domaines suivants (Gouvernance, Economie, Social, Environnement et Ancrage territorial), les évaluateurs vous ont attribué une note de 428 / 1000 correspondant au niveau **Maîtrise** de notre référentiel ISO 26000

Niveau engagement : > 100 points ; Niveau maîtrise* : de 250 à 500 points ; Niveau efficacité* : de 500 à 750 points ; Niveau excellence* : de 750 à 1000 points. (* évaluation sur site)

Attestation n° :	Date attestation initiale :	Date d'émission :
200056/26000Fr	29 avril 2020	23 juillet 2020
Version n° :	Date d'échéance :	
2	22 juillet 2023	

Etabli par : 

 	<p>ISO 9001 - 2015</p>
	<p>Le label BPI Excellence</p>
	<p>Happy At Work Index</p>
	<p>Happy At Work Agile</p>
	<p>Best IP Advisor France 2018</p>
	<p>IP ADVISOR AWARDS 2019</p>
	<p>IP ADVISOR AWARDS 2020</p>

	<p>Trophée du droit 2020</p>
	
	
	
	

4 Les enjeux de la RSE pour IPSIDE

4.1 La raison d'être d'IPside

« Le cabinet IPSIDE est un cabinet de conseil en propriété Intellectuelle qui œuvre dans le domaine de la protection, la valorisation et la défense du patrimoine Intellectuel. Son but principal est d'apporter de façon durable de la valeur à ses clients. Le cabinet IPSIDE est aussi une équipe de femmes et d'hommes qui déclare des valeurs d'implication, de cohésion et d'humanisme dans le respect des règles, dans la recherche d'un monde meilleur et de bien vivre ensemble. ».

4.2 Les bénéfices d'une telle démarche pour IPSIDE :

- Augmenter sa performance globale
- Prévenir et maîtriser les risques
- Garantir l'acceptabilité sociale de son activité
- Attirer les talents, motiver et fidéliser ses collaborateurs
- Faire des économies
- Innover
- Se différencier des concurrents et accéder à de nouveaux marchés

Ipside est un cabinet de conseil en propriété industrielle. Les équipes d'Ipside se composent d'ingénieurs et de juristes, répartis sur différents sites en France et à l'étranger. Ces équipes qualifiées protègent les créations de leurs clients, défendent leurs droits et mettent en valeur leurs projets.

Pour toute start-up, PME, grands groupes français ou étrangers ou tout simplement pour tout créateur ou inventeur indépendant, il est primordial de protéger ses idées, son image, ses projets, sa société du plagiat. Il s'agit de la propriété industrielle qui dépend de la propriété intellectuelle. Brevets, dessins, modèles, marques, enseigne, nom de domaine, appellation d'origine, droit d'auteur... Ipside est là pour protéger toutes vos créations. Né en 1980, de la fusion de plusieurs cabinets dédiés à la propriété industrielle, Ipside bénéficie d'une présence nationale. Le cabinet peut se targuer d'être proche de sa

clientèle. Une proximité qui lui confère une réactivité adaptée à tous les besoins. En France mais aussi à l'étranger. Depuis 2015 Ipside a des succursales aux Etats-Unis et en Chine.

Ipside se charge d'assurer le suivi stratégique de protection des idées et des inventions de sa clientèle dans toutes sortes de domaines, de la télécommunication à l'aéronautique en passant par la biologie, la chimie ou l'électronique. Mais les fonctions d'Ipside ne s'arrêtent pas là. Le cabinet se pose en véritable défenseur des droits de ses clients grâce à un cabinet dédié d'avocats au sein même de la société. Ipside traite plus d'une dizaine de litiges par an. Le cabinet réalise également des valorisations de portefeuille de titres de propriété intellectuelle pour des levées de fonds, de fusion ou d'acquisition ou d'introduction en bourse. Ipside assure ainsi une vision globale des enjeux à ses clients.

Les valeurs fondamentales qui animent IPSIDE, sont l'Expertise en conseils, pour apporter aux clients un service de qualité et une réponse efficace dans tous les domaines de la Propriété Intellectuelle, en tout équité et transparence.

De nombreux projets innovants ont été menés afin de répondre au mieux aux attentes du marché et de notre personnel.

Le premier projet innovant mis en œuvre en 2014 s'est porté sur la **création de logiciels métier de gestion des portefeuilles brevets, et de gestion de la facturation**. Les principales caractéristiques de ces logiciels sont leur fiabilité, leur temps de réponse et leur interface intuitive. Ces logiciels ont permis d'augmenter la productivité, en les adaptant à nos besoins spécifiques.

Le deuxième projet innovant qui a vu le jour en 2015, est le portefeuille en ligne, permettant à nos clients d'avoir un accès en ligne sécurisé, pour une vision complète de leur portefeuille. C'est une réponse à la demande de nos clients qui souhaitent suivre en ligne l'état de leur portefeuille de titres. Ceci confirme notre volonté de Transparence.

07/2020
148 utilisateurs
du portefeuille en ligne

Le troisième projet est la mise en place de notre système de management de la qualité, afin d'être certifié ISO 9001-2015. Certification que nous avons obtenue en juillet 2018.

Le quatrième projet innovant lancé en juin 2018, est le développement de la plateforme ipipip pour moderniser le dépôt de marques et de brevets, et se démarquer de nos concurrents directs. Le but de notre plate-forme est d'offrir une protection à un coût abordable pour les jeunes sociétés innovantes et le grand-public porteurs de projets inédits. Pour remplacer les réunions d'inventeurs et les habituelles relances qui les suivent, nous avons créé un questionnaire en ligne pour préparer une note technique très précise. Ce questionnaire peut être rempli en quinze minutes pour une demande de dépôt de marque, et une heure pour une demande de brevet. Grâce à la sophistication de cet outil, l'envoi du questionnaire permet de connaître la date à partir de laquelle il est possible de protéger l'invention ou la marque. Nous nous engageons à rédiger un titre déposable en quinze jours pour un brevet et en trois jours pour une marque. Il suffit de répondre à vingt questions, et les résultats concrets apparaissent déjà. Pour les ingénieurs qui ne souhaitent pas écrire, une interface vocale leur permettra de décrire de vive voix leurs inventions. Cela peut s'avérer très pratique pour enregistrer, lorsqu'on a quelques minutes dans la journée, un texte précis, puis de le corriger ou de le compléter dès qu'on le souhaite. À la fin de l'opération, il est possible de payer directement en ligne, par carte bleue. Cela simplifie aussi grandement le processus.



Le cinquième projet innovant qui a vu le jour fin 2019, est la plateforme Eporeg, ce nouvel outil permet à Ipside de réaliser une économie sur les coûts de validations des brevets Européens, et un gain de temps.

Le sixième projet innovant – objet de ce programme en cours de réalisation – consiste à être reconnu, suite à une évaluation Tierce Partie, comme le premier cabinet de conseils en propriété Industrielle démontrant une performance RSE selon l'ISO 26000 : Responsabilité Sociétale des Entreprises.

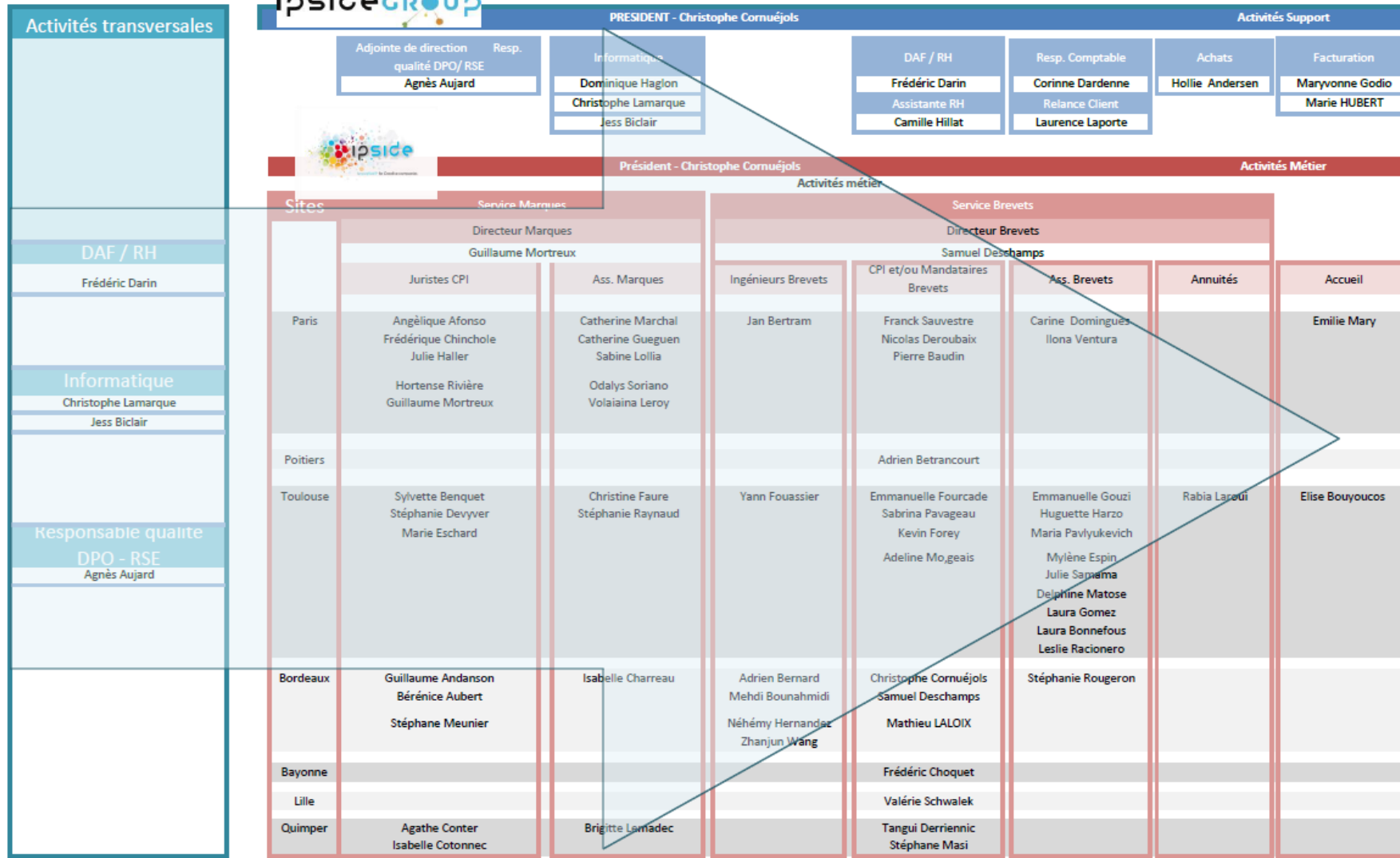


Évaluation R.S.E Selon Référentiel ISO 26000



5 Organigramme

ORGANIGRAMME IPSIDE - septembre 2020



6 Engagement

LETTRE D'ENGAGEMENT

Organisation des Nations Unies
Secrétaire Général
NY 10017 - NEW-YORK
ÉTATS UNIS

Objet : Lettre d'engagement

Toulouse, le 21 septembre 2020,

Honorable Secrétaire Général,

Par la présente, nous avons le plaisir de renouveler l'engagement continu de notre société dans les valeurs fondamentales du Pacte Mondial des Nations Unies relatives aux droits de l'Homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Ainsi, nous confirmons notre sincère volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence. Nous nous engageons à les intégrer dans le plan stratégique de notre entreprise mais aussi dans notre culture managériale et nos modes opératoires de travail.

De plus, nous nous engageons à en informer l'ensemble de nos parties intéressées tant internes qu'externes. Nous rendons publiques nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial grâce à notre Communication sur le Progrès que nous rédigeons chaque année et ce depuis notre adhésion en 2013.

Nous incitons nos partenaires et notre sphère d'influence à développer des politiques de développement durable.

Nos salariés proposent et présentent en toute autonomie des actions relatives à l'amélioration de leurs conditions de travail et au bien-être en entreprise.

Nos auditeurs internes vérifient que les principes RSE sont déployés au sein de l'entreprise.

Vous trouverez ci-après notre Communication sur le Progrès, qui illustre nos efforts continus et permanents pour faire avancer les bonnes pratiques sociales et environnementales dans nos activités quotidiennes.

Nous vous prions d'agréer, *Monsieur le Secrétaire Général*, nos respectueuses salutations

Christophe CORNUEJOLS

Président

Agnès AUJARD

Responsable R.S.E.
Adjointe de direction

Stéphanie DEVYVER

C.S.E

7 Généralité sur le pacte mondial

7.1 Contexte

Le Pacte Mondial des Nations Unies a été lancé en 2000 comme un appel aux entreprises du monde entier à aligner volontairement leurs opérations et stratégies avec 10 principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'homme, des conditions de travail, de l'environnement, et de la lutte contre la corruption et de le prouver chaque année en communiquant sur les progrès ainsi que d'agir en faveur des objectifs plus larges des Nations Unies.

Derrière cette initiative, il y a la conviction que des pratiques professionnelles enracinées dans des principes universels contribuent à bâtir un marché mondial plus stable et responsable, ainsi que des sociétés prospères.

Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies découlent de :

- ✓ La Déclaration universelle des droits de l'homme
- ✓ La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- ✓ La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement
- ✓ La Convention des Nations Unies contre la corruption.

7.2 Les 10 principes

DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

CONDITIONS DE TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

8 Généralités sur l'ISO 26000

La **norme ISO 26000** est une [norme ISO](#) relative à la [responsabilité sociétale des organisations](#), c'est-à-dire qu'elle définit comment les organisations peuvent et doivent contribuer au [développement durable](#). Elle est publiée depuis le 1^{er} novembre 2010.

8.1 Objectifs

On compte aujourd'hui plus de 18 400 normes ISO, qui sont élaborées par consensus et « fournissent au monde économique, aux gouvernements et à la société dans son ensemble des outils concrets pour les trois volets – économique, environnemental et sociétal – du développement durable ».

Toutes les normes ont un caractère volontaire. Il n'y a aucune obligation réglementaire à s'y conformer. En revanche, une norme définit un langage commun international pour toutes les organisations, quelles que soient leur nationalité, leur taille, leur structure, etc. Une organisation qui choisit de suivre les lignes directrices d'une norme souligne donc son engagement à satisfaire un certain niveau de qualité et de sécurité.

Les principaux objectifs de la norme ISO 26000, sont :

- Guider les organismes dans la prise en charge des responsabilités sociétales et proposer un cadre pour :
- permettre la responsabilité sociétale
- identifier et dialoguer avec les parties prenantes
- crédibiliser la communication à propos de la responsabilité sociétale
- Valoriser les résultats obtenus
- Améliorer les liens avec les clients, par un accroissement de la satisfaction et de la confiance
- Faire la promotion d'une terminologie unique au sujet de la responsabilité sociétale
- Assurer la cohérence avec les documents existants et les autres normes ISO

8.2 Les 7 questions centrales

- la gouvernance de l'organisation
- les droits de l'Homme
- les relations et conditions de travail
- l'environnement
- la loyauté des pratiques
- les questions relatives aux consommateurs
- les communautés et le développement local

Chacune de ces questions centrales est ensuite découpée en domaines d'action, qui explicitent les lignes directrices que les organismes sont invités à suivre. La norme insiste sur le côté holistique d'une démarche de responsabilité sociétale : chaque chapitre doit être lu et compris comme étant un élément constitutif d'un ensemble cohérent.

8.3 Les principes

La norme ISO 26000 préconise l'adoption de 7 principes pour une gouvernance responsable.

- La responsabilité de rendre compte ;
- La transparence ;
- Le comportement éthique ;
- Le respect des intérêts des parties prenantes ;
- Le respect du principe d'égalité ;
- Le respect des normes internationales de comportement ;
- Le respect des droits de l'homme.

La norme ISO 26 000 n'est pas contraignante, mais se définit comme un outil pour agir sur sa responsabilité sociétale. C'est pour nous un excellent moyen de nous améliorer en permanence. Elle éclaire, explique, donne des compléments d'informations.

La norme nous permet de structurer notre organisation, répondre aux sollicitations de nos parties prenantes, encourager au respect de l'homme, anticiper l'avenir, accroître la satisfaction et la confiance de nos clients, améliorer notre communication en mettant en relief les résultats obtenus, les améliorations et les mesures engagées.

Et c'est avec fierté qu'IPSIDE soutien « Global Compact » depuis 2016, et agit activement en faveur de la diversité et du vivre ensemble.

Être exemplaire et entraîner la société tout entière pour réinterroger nos modèles de développement, voilà ce qui mobilise IPSIDE au quotidien, pour continuer à mériter la confiance de ses parties prenantes.

Je suis fière de vous présenter dans ce rapport les engagements concrets qui fondent la relation de confiance entre notre groupe et toutes ses parties prenantes.

Agnès AUJARD
Responsable R.E.S.



9 Table des correspondances

Les 10 principes du Pacte Mondial	Les 7 questions centrales de l'ISO 26000	Les chapitres du présent programme RSE
Promouvoir et respecter les droits de l'homme	Droits de l'homme	§ 6 - Engagement § 10 - Gouvernance
Ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme		§ 6 - Engagement § 10 - Gouvernance
Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation	Relations et conditions de travail	§ 6 - Engagement § 10 – Gouvernance § 13 - Social
Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	Gouvernance de l'Organisation	§ 6 - Engagement § 10 - Gouvernance
Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants		§ 6 - Engagement § 10 - Gouvernance
Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession		§ 6 - Engagement § 10 - Gouvernance
Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin		§ 6 - Engagement § 10 - Gouvernance
Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	Loyauté des pratiques	§ 6 - Engagement § 10 - Gouvernance
Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement		§ 6 - Engagement § 10 – Gouvernance § 12 - Environnement
Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement		§ 6 - Engagement § 12 - Environnement
	Questions relatives aux clients	§ 11 – Efficacité économique
	Communautés et Développement local	§ 6 - Engagement § 14 – Ancrage territorial

10 Gouvernance (200 points)

Visibilité du leadership, Valeurs, Charisme du dirigeant, Cohésion de l'équipe de direction, Éthique dans les affaires, Loyauté des pratiques, Management

Dimension médiatique de l'organisation, communication externe, éléments d'attraits de l'organisation vis-à-vis des parties prenantes, communication interne et notamment sur le respect des Droits de l'Homme et des minorités...

Loyauté des pratiques : Lutter contre la corruption, lutter contre la concurrence déloyale, promouvoir la RSE dans toute la chaîne de valeur, respecter les droits de propriété, s'engager à respecter un comportement responsable et loyal.

Droits de l'Homme : Être vigilant sur les principes fondamentaux, Analyser le risque pour les droits de l'homme, prévenir de la complicité, remédier aux atteintes aux droits de l'Homme, lutter contre toute discrimination, assurer les droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels et droit au travail.

Commentaires de l'organisme sur le thème « Gouvernance » en faisant ressortir les actions remarquables et significatives permettant de « Manager en toute transparence » et en « Respectant les droits essentiels de la personne » :

10.1 Leadership, et organes de gouvernance

Le dirigeant et le top management s'expriment sur le leadership, les organes de gouvernance (Comité de direction – Conseil d'administration – Comité exécutif – Directoire – Comités opérationnels...), la charte des valeurs et la politique RSE, le style de management (participatif et collaboratif), les orientations stratégiques, la vision à long terme, le lobbying, les engagements et les actions en matière de RSE (COP du Global compact), le comité de vérification des comptes ou de surveillance : **30 points + 20 points si ISO 9001 ou EFQM ou analyse des risques STEEPLE + 10 points si Global Compact (45 point obtenus)**

Les organes de gouvernance comportent d'abord un comité de suivi, réuni environ 5 fois par an, composé d'un représentant d'Andera (actionnaire extérieur de référence) et de Christophe Cornuéjols, actionnaire principal et Président de Ipside Group. Ce Comité de Suivi analyse à intervalle régulier la stratégie d'Ipside au vu de l'évolution du marché, des concurrents etc. Il approuve les investissements majeurs, les acquisitions éventuelles de cabinets et les projets de budget annuels.

La gouvernance stratégique et opérationnelle est assurée par C. Cornuéjols, entouré d'une équipe de direction représentant les différentes fonctions du groupe.

Un comité social d'entreprise est réuni à intervalles réguliers et fournit un lien de communication entre les collaborateurs et la direction.

Une note de vision stratégique à 5 ans est actualisée chaque année et mise à disposition de tous les collaborateurs, ainsi que de nombreux autres documents de gestion, dans un espace OneNote accessible à tous (mais objectivement peu utilisé en pratique).

De même, un SWOT (réalisé lors de la mise en place de l'ISO 9001) est actualisé régulièrement. Son analyse permet de décrypter les signaux faibles en tant qu'opportunités ou menaces pour l'entreprise et ses parties prenantes du triple point de vue économique, environnemental et social.

	FORCES	Processus	FAIBLESSES	Processus
	⊕		⊖	
Organisation interne	<ul style="list-style-type: none"> • Compétence du personnel • Turnover faible • Bien-être au travail (Happy At Work) • Mise en place d'un SMQ et de la philosophie associée • Mise en place d'un outil CRM • Implication des salariés (ateliers transversaux etc.) • Résultats financiers positifs malgré environnement défavorable • Actionnaire (notoriété apporté par EDRIP) • Cabinet dans les 10 premiers français : notoriété et économies d'échelle en fonctionnement • Qualité des services fournis aux clients • Création d'une plateforme de dépôt en ligne • Automatisation de certaines recherches • Automatisation de la facturation et d'émission de divers courriers • Partenariat avec certains fournisseurs • Excellents logiciels internes • Suivi des SIG en temps réel • Télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> • RH • RH • RH • SMQ • Rel. clients • Gouv • Gouv • Gouv • Gouv • Métier • Métier • Métier • Métier • Infrastructure • Infrastructure • Admin, Qpta • RH 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication interne insuffisante • Rentabilité encore insuffisante en cas de fort retournement de marché • Fonds de Roulement financier insuffisant • Pas de maîtrise des risques au niveau des processus • Existence de pertes de droit par délai manqué sans possibilité de rattrapage • Transfert de clients à d'autres cabinets de CPI • Pas de pilotage de plan de charge entre antennes • Difficulté à recruter du personnel compétent • Pas de mesure de satisfaction des clients • Pas de facturation complète des prestations • Variations de facturation selon les agences • Aucune mesure du temps passé par tâche • 	<ul style="list-style-type: none"> • Gouv • Gouv • Gouv • Optimisation • Brevets • Brevets • Supervision agences • Brevets • Rel Clients • Métier • Métier • Métier
Environnement externe	<ul style="list-style-type: none"> • Marché chinois PI en forte croissance • Marché US en croissance • Tendance à une harmonisation des procédures d'examen de brevets US / Chine / EP • Concurrence très fragmentée (beaucoup de petits acteurs peu rentables) • Apparition de plateformes de freelances • BREXIT 	<ul style="list-style-type: none"> • Métier • Métier • Métier • Métier • Métier • Métier 	<ul style="list-style-type: none"> • Pression très forte sur les prix de la part des clients • Appels d'Offres de plus en plus systématiques • Marché européen PI en très faible croissance • Concurrence accrue des pays à bas coût (Inde etc.) • Réglementation contraignante pour la structure légale • Concurrence des autres cabinets européens de CPI • Consolidation européenne des cabinets CPI • Irruption de nombreuses plateformes de consultations et suivi de procédures brevets en ligne à coût réduit (probable avant 2020) • Apparition de logiciels automatiques de rédaction ou de surveillance • BREXIT • Pandémie 	<ul style="list-style-type: none"> • Rel. Clients • Rel. Clients • Métier • Métier • Métier • Métier • Métier • Métier • Métier • Métier • Essentialité
	OPPORTUNITES		MENACES	

Ipside est en cours de mise en place d'un mode de gouvernance proche de l'entreprise libérée depuis début 2017, avec des ateliers transversaux informels lancés et pilotés par divers collaborateurs sur de nombreux sujets d'amélioration possible du fonctionnement de la société. Chaque salarié peut consacrer 10% de son temps à ces ateliers. Le télétravail s'est largement développé depuis 2 ans, avec plus de 10% des heures télétravaillées aujourd'hui, et une évolution probable vers 40% d'ici 3 ans.

IPSIDE a mis en place une politique rigoureuse de maîtrise et d'anticipation des risques et des crises.

Notre Plan de Continuité d'Activité (PCA) décrit en effet les moyens techniques et l'organisation mis en œuvre pour nous permettre de continuer à fonctionner, même de manière dégradée, en cas de problème majeur. Il couvre la gestion de la crise elle-même (le traitement de l'incident et le déclenchement des mesures palliatives prévues) ainsi que le retour à une situation de fonctionnement normal.

Ipside est signataire du Global Compact, et a obtenu la certification ISO 9001 en juillet 2018.

10.2 Charte éthique

Le dirigeant, les collaborateurs et les commerciaux s'expriment sur le code ou la Charte éthique, la déontologie, le règlement intérieur, la loyauté des pratiques, les CGV, la lutte contre la corruption, la lutte contre les pots de vins, la lutte contre la concurrence déloyale, la lutte contre le blanchiment d'argent, la promotion de la RSE à l'intérieur de l'entreprise, les embauches de minorités, la surveillance des pratiques pour ne pas être complice de violation des droits de l'homme (GCPR2 et GCPR10) : **30 points**
(20 points obtenus)

La mission d'Ipside, telle qu'elle a été formulée en 2017, et est réaffirmée lors de chaque séminaire interne, est de soutenir le progrès humain à travers tous les aspects de la propriété intellectuelle et industrielle. Ceci nous crée des obligations morales de comportement vis-à-vis des diverses parties prenantes.

Ipside a mis en place une charte éthique en 2018 (cf Annexe 1) pour formaliser les points principaux de nos valeurs et leurs traductions dans nos relations avec les diverses parties prenantes. Ipside travaille dans le secteur de la propriété intellectuelle, heureusement peu soumis à des problèmes de travail clandestin, travail des enfants, blanchiment d'argent, corruption etc. Nos partenaires étrangers partagent nos valeurs et ne sont pas non plus soumis à ce genre de problème. Il est essentiel que l'entreprise exerce ses activités ouvertement, équitablement et honnêtement, tant au niveau national qu'au niveau international.

Le domaine de la propriété intellectuelle est encadré en France par le Code de la Propriété Intellectuelle, et le règlement intérieur de la Compagnie Nationale des Conseils en Propriété Industrielle définit les règles et les usages déontologiques et professionnels de la profession de Conseil en Propriété Industrielle, et en garantit le respect par l'ensemble de ses membres.

La RSE, introduite dans l'entreprise en 2016 lors de la signature du Global Compact, puis de l'entrée d'un fonds extérieur (EDRIP) nous transmettant chaque année un questionnaire ESG de bonnes pratiques société et environnementales, entre peu à peu dans le vocabulaire quotidien et la pratique des personnels.

Ipside pourvoit à ses besoins de personnel sans discrimination liée au sexe, à l'orientation sexuelle, l'âge, la religion ou l'origine ethnique, et les minorités sont représentées au sein du personnel.

10.3 Marketing, la communication externe

La direction s'exprime sur le Marketing, la communication externe vers les parties intéressées pertinentes (médias – État, Propriétaires, Actionnaires, Banques, Assurances, Global compact et COE,...), le plan de communication interne, le site WEB, les Newsletters, la communication sur les valeurs, sur la qualité des produits et des services, sur la RSE à faire connaître aux fournisseurs et partenaires : **20 points**
(10 points obtenus)

IPSIDE interagit avec les parties prenantes (cf Annexe 2) qui peuvent être affectées de manière positive ou négative par ses activités. IPSIDE s'engage à prendre en compte leurs attentes et à communiquer de manière transparente vers elles.

La communication est réalisée à travers divers supports : site internet à destination des clients et prospects ainsi que des éventuels futurs employés, « brèves » envoyées par email aux clients tous les deux mois (et accessibles également sur le site internet), communiqués de presse pour les évolutions marquantes (ouverture d'une plate-forme en ligne, etc.), présence sur des salons professionnels etc.


Un plan de communication externe a été créé en 2017 (cf Annexe 3), et est actualisé régulièrement.

Des réunions face à face sont organisées au moins une fois par an avec nos principaux partenaires clients, fournisseurs, banquiers, assureurs, actionnaires etc.

Ce rapport RSE en cours de rédaction, sera disponible au public en téléchargement sur notre site Internet : www.ipside.com

Depuis le second trimestre 2018, une personne a été nommée en charge des Achats. Cela a permis de centraliser les décisions et d'avoir une vision de nos fournisseurs et prospects. En avril 2020, la charte

fournisseur a été envoyée à tous nos fournisseurs afin de les sensibiliser à notre politique et les encourager à mettre en place des bonnes pratiques dans leur structure. Nous avons ajouté dans notre tableau d'évaluation des fournisseurs une nouvelle colonne, afin de répertorier ceux qui ont adhéré à notre charte des achats responsables. Il est parfois difficile d'obtenir des réponses, mais nous demeurons déterminés dans notre volonté de mettre en application cette nouvelle procédure.

G4-EC9 – Pratiques d'achats	
 NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL	<p>Notre processus « Maîtriser les prestataires externes » précise comment IPSIDE entend appliquer les orientations de sa politique RSE dans les relations avec ses fournisseurs et le management de la qualité des produits et services achetés. Nous ne centralisons pas actuellement les informations sur la proportion de fournisseurs intégrant nos directives RSE, mais nous répertorions ceux qui ont adhéré à notre charte des achats responsables.</p>

10.4 Droits de l'homme

La direction communique sur les Droits de l'homme et sa capacité à démontrer qu'elle lutte contre toute discrimination, qu'elle assure les droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels, culturels et qu'elle assure le profond respect aux règles, normes, législation et notamment droit au travail et autres conventions nationales et internationales (GCPR1) : **20 points**
(5 points obtenus)

Notre personnel comporte des personnes de diverses origines ethniques, de diverses religions, orientations sexuelles, âges etc. Ipside n'accorde aucune importance à ces facteurs lors des entretiens d'embauche.

10.5 Réglementations, lois, normes et exigences légales

Commentaires sur les réglementations, lois, normes, exigences légales impactant l'organisation et comment la direction assure la veille réglementaire et comprend les risques juridiques : **20 points**
(10 points obtenus)

La propriété intellectuelle est basée sur des lois nationales et des traités internationaux, ces divers corpus juridiques évoluant régulièrement. Nous assurons une veille juridique permanente (cf : Tableau_nouvelles_reglementations), notamment par l'intermédiaire de prestataires spécialisés (Kluwer, Lexis Nexis, etc.). Nous analysons les évolutions et modifions en conséquence nos logiciels et informons nos clients sur les conséquences à prévoir pour eux.

Le risque juridique est toujours présent dans notre métier basé sur un suivi de procédures précises comportant de nombreux délais.

Par ailleurs, nous surveillons naturellement les lois sociales, normes etc. s'appliquant à notre profession ou aux sociétés en général, en France et dans les pays où nous travaillons ou avons des filiales.

10.6 Indicateurs de performance de la gouvernance

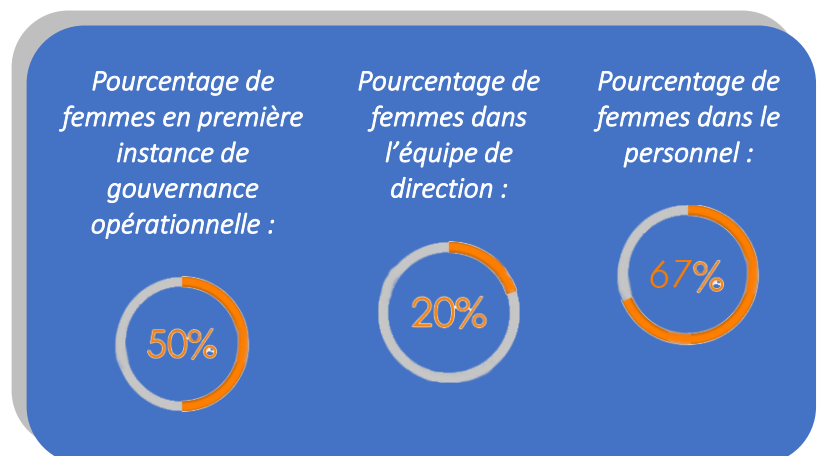
Commentaires sur les indicateurs de performance de la gouvernance (se référer aux Indicateurs du GRI/G4 et reporting ESG) : **30 points**

(10 points obtenus)

Exemples : % de femmes dans les différents comités – montant des primes de pouvoir d'achat – Part de la rémunération basée sur des critères de performance RSE – Total des dépenses liées aux litiges, amendes, contentieux...- Part des projets RSE entièrement pilotés par le personnel (en complète autonomie)

Les parts de femmes sont les suivantes :

- 50% dans le Comité de Suivi
- 20% dans l'équipe de direction
- 67% dans le personnel
- 67% dans le CSE



Des primes Macron ont été versées début 2019. La participation est versée de façon égale indépendamment du salaire.

Les dépenses liées aux litiges et contentieux sont de l'ordre de 50 K euros par an (à mettre en regard du CA de 18 M euros par an). Elles concernent soit des dépenses de contentieux financiers avec nos clients, soit des litiges, soit enfin des dépenses d'avocat pour des procédures prudhommales.

10.7 Répartition du résultat entre Rémunération des propriétaires

Commentaires sur la répartition du résultat entre Rémunération des propriétaires – Rémunération du personnel et actionnariat du personnel - Investissements : **20 points**

(10 points obtenus)

Exemples : Part des salariés actionnaires – Montants versés pour Participation et Intéressement

La part de la masse salariale dans la valeur ajoutée d'IPside est de 70%, alors que les frais fixes représentent 20% et les bénéfices 10%. La rémunération des actionnaires est donc en théorie 7 fois plus faible que celle des collaborateurs.

En pratique, il n'y a pas de distribution de dividendes, la totalité des résultats servant à préparer l'avenir par des investissements (plate-forme internet, logiciels nouveaux, ouverture de filiales en Chine et USA) et par les remboursements des emprunts antérieurs.

Par contre, les collaborateurs sont associés au résultat par le mécanisme de la participation, pour lequel il a été décidé que tous les collaborateurs touchent la même prime, indépendamment de leur salaire. En 2019, cette participation a été de 1400 euros bruts par salarié.

Un accord d'intéressement est en cours de négociation.

Une quinzaine de collaborateurs (soit 20% environ) sont actionnaires de la structure et détiennent approximativement 20% du capital d'IPside.

Montant de la participation en 2019 par salarié :
1 400 €

Pourcentage de salariés actionnaire en 2019 :



10.8 Indicateurs mis en œuvre :

Pourcentage de femmes dans l'équipe de direction		
	2018	2019
	20	20

Pourcentage de femmes dans le personnel		
	2018	2019
	67	67

Nombre de membres dans la première instance de gouvernance opérationnelle (comité de direction, comité exécutif, directoire)		
	2018	2019
	2	2

Nombre de femmes dans la première instance de gouvernance opérationnelle (comité de direction, comité exécutif, directoire)		
	2018	2019
	1	1

Pourcentage de femmes dans la première instance de gouvernance opérationnelle (comité de direction, comité exécutif, directoire)		
	2018	2019
	50 %	50 %

Nombre d'incidents ESG		
	2018	2019
	0	0

Nombre de personnes composant le CA et le CS (conseil d'administration ou comité de surveillance) au 31/12 de l'année		
	2018	2019
	2	2

Nombre de femmes composant le CA et le CS (conseil d'administration ou comité de surveillance) au 31/12 de l'année		
	2018	2019
	1	1

Nombre d'administrateurs indépendants composant le CA / CS au 31/12		
	2018	2019
	0	0

Pourcentage de femmes composant le CA / CS au 31/12		
	2018	2019
	50 %	50 %

Pourcentage d'administrateurs indépendants composant le CA / CS au 31/12		
	2018	2019
	50 %	50 %

11 Efficacité économique (200 points)

Questions relatives aux consommateurs : relations avec les clients et/ou les consommateurs, achats durables, relations avec les fournisseurs, réalisation du produit...

Garanties de pérennité de l'organisme, cotation bancaire, situation financière, contrats pluriannuels, nouveaux clients, investissements, dispositions prises envers les fournisseurs pour des achats durables, communication avec les clients et les partenaires, Processus de production optimisés, Eco-conception, innovation, brevets...

Questions relatives aux consommateurs : Assurer des pratiques loyales envers les consommateurs, les clients en matière de commercialisation des produits et services, en matière d'informations et en matière de contrats, protéger la santé et la sécurité des consommateurs et clients, Assurer une consommation durable et une économie circulaire, Assurer un SAV, une assistance et la résolution des réclamations et des litiges, protéger les données et la vie privée des consommateurs, éduquer et sensibiliser les consommateurs, proposer des services essentiels gratuits.

Commentaires de l'organisme sur le thème « Efficacité Économique » en faisant ressortir les actions remarquables et significatives permettant « d'être un acteur loyal et responsable sur les marchés » et de « respecter les intérêts des clients ou des consommateurs » :

11.1 Commentaires sur les innovations et les Brevets

**Commentaires sur les innovations et les Brevets : 40 points
(15 points obtenus)**

Depuis 2014, IPSIDE développe ses propres logiciels lui permettant d'avoir :

- Des logiciels sur-mesure et adaptés à ses besoins : Contrairement aux logiciels de masse, les logiciels sur-mesure comprennent les fonctionnalités dont nous avons réellement besoin. De plus, les contraintes et les spécificités de notre métier y sont intégrées.
- Une maintenance évolutive : Accompagnement tout au long de la croissance de l'entreprise
- Une réduction des coûts : Nos logiciels métier nous permettent d'optimiser et d'automatiser les processus afin de gagner en productivité et donc réduire les coûts. De nombreuses tâches récurrentes sont ainsi simplifiées. Ce qui nous permet de nous concentrer sur notre cœur d'activité.

11.2 Commentaires sur la Cotation bancaire

Commentaires sur la Cotation bancaire (BdF), la situation financière et trésorerie, sur la structure du bilan : **20 points**
(15 points obtenus)

La cotation BdF d'IPside est « **E4** », (entreprise dont le niveau d'activité est compris entre 15 et 30 millions d'euros, et dont la capacité à honorer ses engagements financiers à un horizon de trois ans est considérée comme correcte).

La trésorerie d'Ipside est positive d'environ 1 M € en temps normal, avec une augmentation régulière d'environ 50 K € par mois. La dette nette est, fin 2019, de 1,4 M €, et décroît de 600 K € par an. La structure de bilan est très saine, avec des fonds propres très supérieurs aux dettes.

11.3 Commentaires sur le CA et résultats

Commentaires sur le CA et résultats des 3 dernières années et prévisionnels : **10 points**
(5 points obtenus)

Le CA est en croissance régulière, avec une augmentation de 20% en trois ans, et une tendance à long terme similaire. Un CA d'environ 30 M€ est prévisible dans les 5 ans, grâce notamment à l'ouverture de filiales en Chine et à nos activités d'évaluation d'essentialité de brevets pour les normes 4G et 5G.

Le résultat d'exploitation (EBITDA) a doublé en trois ans, passant de 740 K € fin 2016 à environ 1,5 M € fin 2019.

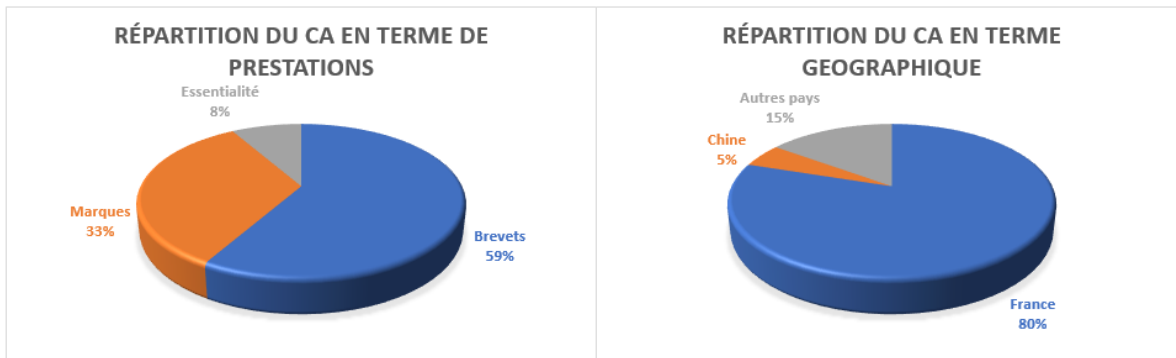
11.4 Commentaires sur les autres chiffres clés significatifs

Commentaires sur les autres chiffres clés significatifs (répartition du CA par type de produits – par type de clients...) : **10 points**
(5 points obtenus)

Le CA se répartit en : 10,5 M€ de prestations de protection de brevets, 6 M € de prestations de protection des marques, 1,5 M€ de prestations d'évaluation d'essentialité de brevets au regard des normes 4G et 5G.

En termes géographiques, la France représente 80% de nos clients, et la Chine 5%, en très forte augmentation. Dans cinq ans, la part française devrait baisser à 50% et la part chinoise monter à 30%, le reste étant lié à des clients américains ou d'autres pays.

A l'inverse de notre situation d'il y a 10 ans, notre clientèle est composée très majoritairement de PME et de start-ups, et minoritairement de grands groupes.



11.5 Commentaires sur la veille technologique

Commentaires sur la veille technologique, les Études de marché, les Perspectives d'avenir en termes de développement technique et technologique, les contrats pluriannuels... : **10 points**
(8 points obtenus)

Une évaluation de notre stratégie commerciale est en cours avec BPI France, sur une durée de 6 mois. Nous en tirerons des axes de développement commercial et des listes d'actions budgétées.

Les développements technologiques de la profession tournent autour de l'IA et d'Internet. En ce qui concerne Internet comme vecteur de prise de commande et de simplification des opérations pour les clients, Ipside a mis en place une plate-forme lpipip.fr en 2019 et suit son évolution. Une version 2 sera mise en ligne prochainement.

En ce qui concerne l'IA, nous avons plusieurs projets en parallèle. D'une part, nous étudions un système d'apprentissage profond pour simplifier la surveillance de marques contrefaisantes d'autres

marques antérieures. D'autre part, nous avons lancé une thèse en partenariat avec une université parisienne pour tenter de développer un outil d'analyse de revendications au regard de descriptions de brevets pré-existants.

11.6 Commentaires sur les subventions reçues

Commentaires sur les subventions reçues : **10 points**
(0 points obtenus)

Ipside ne reçoit pas de subventions en ce moment, mais est en cours de lancement d'une prestation d'évaluation du bilan carbone d'une procédure brevet pour un client, prestation susceptible de faire l'objet d'une aide de l'Union Européenne.

11.7 Commentaires sur la maîtrise des fournisseurs et partenaires

Commentaires sur les dispositions prises pour maîtriser les fournisseurs et partenaires de la supply chain (notamment avec des critères RSE) et vérification que les fournisseurs et sous-traitant respectent les principes et critères de développement durable et notamment luttent contre le travail des enfants (GCPR5) : **30 points**
(15 points obtenus)

Nous travaillons avec des cabinets étrangers que nous connaissons depuis de nombreuses années ou décennies. Leur mode de fonctionnement est très similaire au nôtre, avec des salariés très diplômés nécessaires à la gestion des dossiers des clients, et des assistants très expérimentés. Notre métier n'est donc pas sensible, a priori, au problème de travail des enfants.

IPSIDE a envoyé à tous ses agents sa **charte des « Achats Responsables »**, et tient compte de leur adhésion dans son tableau d'évaluation des fournisseurs.

11.8 Commentaires sur les relations Clients

Commentaires sur les relations Clients en matière de commercialisation des produits et services, d'informations sur les produits, de gestion des contrats, de protection de la santé et la sécurité des clients, de développement d'une consommation durable et d'une économie circulaire, d'un accès au SAV gratuit, de la résolution des réclamations et des litiges, de protection des données et de la vie

privée des clients, de sensibilisation aux bonnes pratiques des clients et consommateurs... : **30 points**
(15 points obtenus)

Nos services (conseil, rédaction de documents techniques et juridiques sur la base de documents client) ne présentent pas de risque particulier pour nos clients en tant que tels.

Nous travaillons avec quelques milliers de clients, dont le renouvellement n'est que de 10% environ chaque année. Ce qui signifie que nous connaissons bien nos clients, nous les rencontrons notamment face à face annuellement. Tous nos clients peuvent nous appeler à tout moment pour nous interroger sur nos prestations, les contacts téléphoniques entre ingénieurs ou juristes d'Ipside et clients sont très fréquents, et nous répondons à leurs questions sans facturation spécifique associée.


Ipside est en cours de mise en conformité avec les règles RGPD relativement aux données personnelles.

11.9 Commentaires sur les indicateurs de performance de l'efficacité économique

Commentaires sur les indicateurs de performance de l'efficacité économique (se référer aux Indicateurs du GRI/G4 et reporting ESG) : **30 points**
(15 points obtenus)

Exemples : Part des investissements – Montants affectés à la « gestion des risques » - Montants des aides publiques reçus – Montants et % affectés aux régimes de retraite (obligatoire et optionnel)

Les investissements technologiques (logiciels nouveaux et IA) sont voisins de 150 K euros par an.

	<p style="text-align: center;">G4-EC2 – Performance économique</p> <p>Notre système de gestion des risques permet d'identifier les impacts de nos activités, y compris les risques extérieurs, dont ceux liés au changement climatique. Bien qu'aucun risque spécifique dans no domaine n'ait été identifié comme risque majeur de notre organisation.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ipside ne reçoit pas d'aides publiques.

Les montants affectés aux régimes de retraite sont conformes à la loi.

11.10 Commentaires sur les indicateurs de performance de la maîtrise des fournisseurs et partenaires

Commentaires sur les indicateurs de performance de la maîtrise des fournisseurs et partenaires : **10 points (0 points obtenus)**

Exemples : Part des contrats avec les Prestataires externes et fournisseurs ayant instauré des clauses sociales et environnementales – part des fournisseurs évalués et « scorés » - Niveau de scoring « acceptable » pour homologuer un fournisseur ou un prestataire – Evolution de la Moyenne des scores des prestataires externes

Ipside envoie à ses principaux fournisseurs sa charte des achats responsables (cf : Charte des achats responsables) et évalue ses principaux fournisseurs chaque année dans le cadre de son processus qualité.

- Processus Administratif & comptabilité : (Cabinet de comptabilité, gestionnaire de paye, etc...)
- Processus Infrastructure & environnement de travail : (Fournisseur de fournitures de bureau, hébergeur, assureur, etc...)
- Processus Ressources humaines : (Gestionnaire de paye, cabinet d'avocats en droit du travail, etc...)
- Processus Brevets : (Traducteurs, correspondant locaux, etc...)
- Processus Marques : (Traducteurs, correspondant locaux, etc...)

Nous n'avons pas de données précises sur les fournisseurs avec lesquels nous travaillons sur le respect par eux de normes RSE, même si la question leur a été posée. A ce jour, près de la moitié ont signé notre « charte des Achats Responsables ».

11.11 Indicateurs mis en œuvre :

Cotation Bdf	
2018	2019
E4	E4

CA total	
2018	2019
17,61 M €	18,30 M €

Résultat d'exploitation	
2018	2019
1 144 364	1 362 748

Résultat net	
2018	2019
451 301	628 385

Dettes financières net	
2018	2019
1,51 M €	1,17 M €

EBITDA	
2018	2019
1,32 M €	1,36 M €

EBIT	
2018	2019
1,32 M €	1,36 M €

12 Environnement (200 points)

Dispositions prises par l'organisation en matière d'environnement, tri des déchets, mesures de consommation, de protection de la biodiversité et de réhabilitation des habitats naturels, actions envers les générations futures, communication avec les riverains, mesures environnementales locales...

L'environnement : Prévenir de toute pollution, utiliser des ressources durables, atténuer les changements climatiques, s'adapter aux changements climatiques, protéger l'environnement, la biodiversité, réhabiliter les habitats naturels.

Commentaires de l'organisme sur le thème « Environnement » en faisant ressortir les actions remarquables et significatives permettant de « Préserver la planète » :

12.1 Commentaires sur les dispositions prises en matière de tri des déchets et recyclage

**Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de tri des déchets et recyclage (GCPR8 et GCPR9) : 20 points
(12 points obtenus)**

Plan de réduction des déchets

IPSIDE étant une société de service, son impact environnemental est faible, néanmoins, nous nous employons à développer une éthique importante relative au respect de l'environnement en nous efforçant de réduire notre impact écologique et en mobilisant en priorité nos collaborateurs.

Une manière simple de réduire nos déchets, c'est de réduire notre consommation de papier. Nous rappelons régulièrement à nos collaborateurs les bonnes pratiques à savoir :

- Une politique du bureau « sans papier » a été déployée afin de réduire les volumes de papier utilisés et de limiter le gaspillage.
 - Ne pas imprimer les e-mails,
 - Utiliser le digital plutôt que l'impression papier dans les travaux de bureau,
 - Réutiliser le papier utilisé pour faire du brouillon,
 - Imprimer en recto-verso, ou encore imprimer deux pages par feuille
- Toute la communication interne se fait sur l'intranet

Tous ces petits gestes mis bout à bout permettent de réduire notre consommation de papier, de cartouches et de toners.

De plus, IPSIDE a mis en place depuis 2015 la dématérialisation des dossiers clients (Paper less), ce qui a conduit à une consommation de papier beaucoup plus faible.

Par ailleurs, IPSIDE, après avoir réduit son nombre d'imprimantes individuelles, vise l'objectif de ne plus en avoir dans un délai maximum de 2 ans.

L'activité de conseil est par nature moins polluante et moins énergivore qu'une activité industrielle.

Ceci étant, IPSIDE est parfaitement conscient des multiples améliorations qui peuvent être apportées pour réduire l'impact de son activité sur l'environnement.

IPSIDE a mis en place un tri sélectif, ainsi qu'une procédure de recyclage du papier et des cartouches d'imprimantes usagées. La collecte et la revalorisation de nos déchets ne peuvent se faire sans la nécessaire collaboration des salariés : ils sont les partenaires indispensables de cette démarche.

Les verres en plastique seront également progressivement supprimés pour être remplacés par des verres ou des mugs.

Plus économique et plus écologique, nous avons mis à disposition de nos collaborateurs, des machines à café à broyeur (Une par site).

Prochaine étape

- + Dématérialisation des factures fournisseurs
- + Proposition d'une prestation d'évaluation carbone d'une procédure brevet.

12.2 Commentaires sur les dispositions prises en matière de réduction de la consommation d'énergie

Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de maîtrise et de réduction des consommations d'eau, de gaz, d'électricité, de réduction des émissions de gaz à effet de serre... (GCPR8 et GCPR9) : **20 points + 10 points si ISO 50001**
(5 points obtenus)

Commentaires sur la sensibilisation du personnel aux aspects environnementaux et à la politique environnementale : **10 points**
(5 points obtenus)

Nous rappelons également régulièrement à nos collaborateurs que nous devons optimiser notre consommation d'énergie grâce à un plan de réduction du gaspillage énergétique, mentionnant qu'il faut penser à éteindre les lumières et baisser le chauffage et/ou la climatisation de son bureau quand on s'absente. La température idéale dans un endroit est de 19/20°. Il convient donc de ne pas surchauffer les bureaux.

IPSIDE s'efforce de réduire sa consommation électrique par la mise en place d'éclairage LED, par l'extinction de ces éclairages le soir et en cas d'absence des bureaux, par la mise en veille des écrans d'ordinateurs après trente minutes d'inactivité, et le verrouillage des postes après une heure d'inactivité.

Des travaux ont été réalisés sur le site de Bordeaux, afin faire entrer la lumière naturelle dans les bureaux les plus sombres. Près de 50 % des cloisons ont été remplacées par des cloisons vitrées. La moquette au sol a été remplacée sur l'ensemble du plateau par un revêtement plus clair permettant d'apporter de la luminosité à l'ensemble des bureaux.

Ces travaux ont permis de réhabiliter quatre bureaux qui étaient inutilisables, faute de fenêtres, de créer deux nouveaux bureaux, de rendre les locaux plus esthétiques, et par ricochet faire des économies d'énergie.

Les travaux étant terminés, il est prévu d'installer des plantes vertes, car les plantes ont de nombreuses propriétés qui contribuent à améliorer la vie au bureau. Grâce à leurs échanges gazeux,

elles sont en effet en mesure de réguler l'humidité et de piéger les contaminants de l'air et de mieux renouveler l'oxygène. Il en résulte une meilleure qualité de l'air ambiant et une diminution des sensations de fatigue et des maux de tête.

En mai 2020, une note de service a été envoyée à tous nos collaborateurs, afin de les sensibiliser aux bons gestes pour alléger la consommation d'énergie et les réseaux d'échange (télétravail – les bons gestes.doc).

12.3 Commentaire sur la réduction des émissions de CO2

Commentaires de l'entreprise pour limiter le transport individuel polluant de son personnel (covoiturage, transport collectif, vélos électriques, télétravail...) : **10 points**
(8 points obtenus)

Pour réduire notre impact sur le climat, les actions prioritaires que nous avons mises en œuvre concernent les déplacements professionnels des collaborateurs. Nous avons donc investi dans des véhicules hybrides (un véhicule par site, sauf pour le site de Paris, qui bénéficie d'un très large réseau de transport en commun).

100%
de nos véhicules sont hybrides

Le personnel amené à se déplacer dans le cadre de son travail est également sensibilisé. En effet, IPSIDE encourage vivement ses collaborateurs à utiliser les transports alternatifs et collaboratifs. Les locaux de Paris, Toulouse et Bordeaux sont situés à proximité de transports en commun (métro, tramway et lignes de bus).

De même, nous incitons aussi nos collaborateurs à privilégier les vidéo-conférences, et le télétravail (équipement dans Toutes nos salles de réunions sont équipés et des pcs portables sont attribués aux collaborateurs).

Nous prévoyons, courant 2021, l'installation de prises de courants sur le parking pour les véhicules électriques des salariés.

12.4 Commentaires sur les dispositions prises en matière de réalisation de services respectueux de l'environnement

Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de réalisation de produits et services respectueux de l'environnement ainsi que et l'éco conception (G CPR8 et G CPR9) : **20 points + 20 points si ISO 14001 ou EFQM ou autres Labels**
(5 points obtenus)

IPSIDE est en cours de lancement d'une prestation externe d'évaluation du bilan carbone d'une procédure brevet pour un client.

Recyclage

Par ailleurs, tous nos supports de communication sont réalisés sur du papier recyclé.

12.5 Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de réhabilitation des espaces naturels

Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de réhabilitation des espaces naturels, de défense de la biodiversité (mécénat, aides, micro-don...) : **20 points**
(0 points obtenus)

12.6 Commentaires sur le principe de précaution face aux problématiques environnementales

Commentaires sur le principe de précaution face aux problématiques environnementales et sur la prévention et l'analyse des risques environnementaux significatifs (G CPR7) : **20 points**
(8 points obtenus)

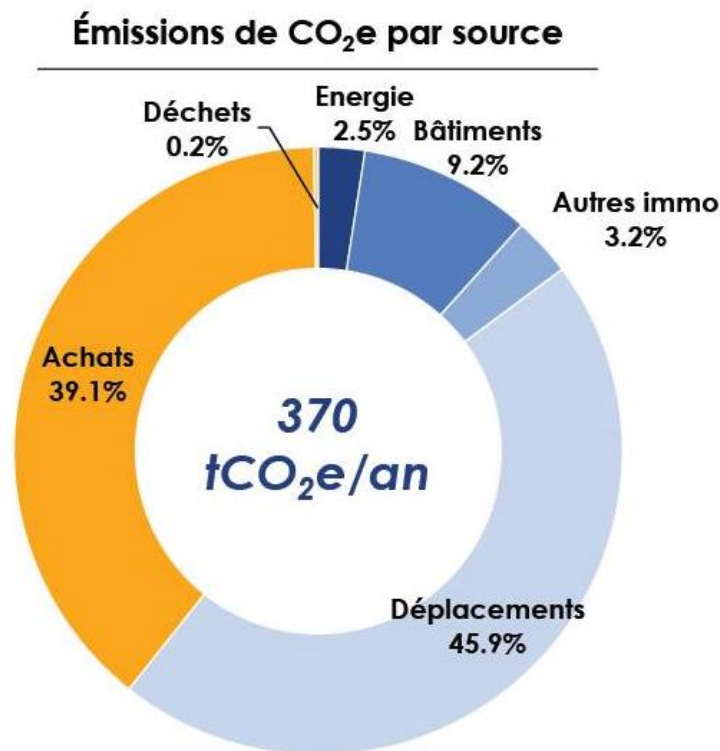
L'article L229-25 du code de l'environnement impose aux personnes morales de droit privé employant plus de 500 personnes d'établir un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre.

Bien que non concerné par cette mesure, IPSIDE a néanmoins pris l’initiative d’établir ce bilan avec l’aide d’un cabinet réputé (Carbone 4), sur la base de son activité 2019, qui devient une référence pour évaluer l’efficacité des actions en la matière, et ceci jusqu’au SCOPE 3

Les résultats s’établissent comme suit :

Total des émissions pour l’année 2019 : 370 t CO₂eq ce qui correspond à 3,32 Kg Co₂eq par heure travaillé auxquels s’ajoutent 1.13Kwh de consommation énergétique.

Ceux-ci se répartissent comme suit :



Ce bilan va permettre de guider IPSIDE dans ces actions visant réduire son empreinte carbone.

Il faut différencier les actions au niveau de l’entreprise et les actions au niveau des droits. On peut réduire l’empreinte carbone d’un brevet ou d’une marque si à périmètre égal on en dépose plus ce qui rejoint un souci d’efficacité financière et profite surtout au bilan carbone de nos clients.

Au niveau de l'entreprise le poste de réduction le plus immédiatement accessible est celui des déplacements. Ceux-ci comprennent les déplacements pour aller au travail et les autres déplacements : rencontrer les clients, actions de promotion et de formation.

Ce que l'on peut dire c'est que la structure décentralisée d'IPside est un avantage de ce point de vue : On se déplace moins loin pour aller voir un client ou participer à un salon.

Pour les déplacements domicile travail IPside favorise le télétravail. Durant la crise sanitaire du CORONAVIRUS tous les collaborateurs ont continués leur activité en télétravail. Lorsque la crise sanitaire sera terminée, nous devrions avoir une augmentation conséquente de télétravailleurs.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution du télétravail chez IPside et ses conséquences sur les économies de CO² et de pétrole. Pour 2021, il s'agit de prévisions.

	2018	2019	2020 8 mois	2020 épisodes CORONAVIRUS 4 mois	2021
Nbre de salariés	71	70	71	71	71
% salariés en télétravail	7%	10%	30%	100%	50%
Nbre moyen de salariés en télétravail	5	7	21	71	35
Gain en CO2	3976Kg	5600 Kg	11352Kg	47286 Kg	28400 Kg
Economie de pétrole en litre	1500	2000	6200	21000	10000

Pour la formation, et notamment les formations obligatoires, IPside privilégie les formations en ligne. A ce jour, l'offre n'est pas encore très développée en France, mais elle se développe régulièrement.

IPside demande à ses collaborateurs de privilégier les rencontres clients par télé-conférence.

Pour aller plus loin en 2021

- ✚ Privilégier les formations en ligne, et quand ce n'est pas possible (on peut n'avoir qu'une ou 2 personnes qui se déplacent qui après font une restitution à l'ensemble du cabinet par télé-conférence.)
- ✚ Mettre en place des prises de courant sur les parkings, pour les véhicules électriques des collaborateurs.

12.7 Commentaires sur la communication externe vers les parties prenantes

Commentaires sur la communication externe vers les clients, le public, les jeunes, les associations...sur la défense de l'environnement et de la planète : **20 points**
(8 points obtenus)

IPSIDE mène une politique active de dialogue en interne avec ses parties prenantes.

PP	Attentes des PP	Outils de dialogue	I n f o r m a t i o n	C o n s u l t a t i o n	C o l l a b o r a t i o n
Salariés	Bonnes conditions de travail Besoin de sens Santé et sécurité Relations de confiance Egalité des chances et non-discrimination Egalité dans les rémunérations	Notes de service internes Wiki d'entreprise One Note Entretiens individuels d'évaluation Enquête de satisfaction du personnel	X		X
Candidats	Qualité de l'accueil Qualité de conseil Égalité des chances	Conférences Guide de bienvenue	X		
Instances représentatives du personnel	Écoute Amélioration des conditions de travail Obtention d'avantages sociaux	Accessibilité des membres du CE, des DP et/ou du CHSCT			X
Actionnaires	Profit Retour sur investissement Information sur la stratégie à moyen et long terme	Assemblées générales Comités de suivi tous les mois	X		
Clients	Satisfaction du service Coût Prestations de qualité Bonne relation Respect de l'environnement Ethique	Newsletters externes Interviews clients Sites internet Questionnaires de satisfaction Salon, rendez-vous, réunion	X		X
Fournisseurs Sous-traitants	Rentabilité Gestion et anticipation Bonne relation Respect des engagements Achats responsables	Cahiers des charges Questionnaires RSE Charte des achats responsables	X		X
Communautés locales Grand Public	Taxe d'apprentissage Offres d'emploi	Forums d'écoles Réseaux sociaux : Facebook, LinkedIn, Viadeo, Google+ Site internet		X	

Ce rapport RSE a été communiqué par mail à tous nos collaborateurs, et est disponible en interne sur le Wiki d'IPside.

Ce rapport RSE a été réalisé en lien avec le reporting ESG de notre actionnaire Andera Partners.

Ce rapport RSE, dès sa validation par l'URSS, sera

- Disponible en téléchargement via notre site Internet.
- Diffusé à tous nos clients et prospect via une newsletter
- Transmis à nos actionnaires

12.8 Commentaires sur les indicateurs de performance de l'environnement

Commentaires sur les indicateurs de performance de l'environnement en consommation, montants et progression (se référer aux Indicateurs du GRI/G4 et reporting ESG) : **30 points**

(8 points obtenus)

Exemples : consommation d'eau – gaz – électricité – fioul – autres énergies – part des énergies renouvelables - montant des litiges environnementaux – provisions et garanties environnementales – empreinte carbone – part des déchets triés – montants alloués pour la sauvegarde de la biodiversité, des espèces protégées, des espaces protégés ou restaurés ...


Depuis fin 2019, IPSIDE travaille sur une gestion raisonnée de son parc informatique.

Les principaux équipements énergivores chez IPSIDE sont les équipements informatiques et les serveurs utilisés pour le fonctionnement de son activité. Le parc informatique est en cours de restructuration, afin de travailler sur des machines et des outils ayant une empreinte environnementale plus limitée que le matériel utilisé actuellement.

Mais ce n'est pas tout. La mise en place de nouveaux usages et la pratique d'éco-gestes IT contribuent aussi à réduire la consommation énergétique au quotidien :

- Mise en place d'une politique environnementale
- Veille automatique configurée par défaut lors de l'installation des postes de travail : 15 minutes pour un poste fixe, 5 minutes pour un portable,
- Imprimantes individuelles intégralement supprimé d'ici 2022 ;


Diffusion d'une note de service « Les bons gestes du télétravail »


 <p>THE GLOBAL COMPACT NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL</p>	<h2 style="text-align: center; background-color: #ADD8E6;">G4-EN28 – Aspect produits et services</h2> <p>Les principaux déchets d'IPside, sont le papier qui représente 80 % du contenu des corbeilles de bureau et le matériel informatique.</p> <p>Donc, IPside se mobilise pour favoriser une seconde vie de ses équipements informatiques après l'opération d'effacement des données opérationnelles.</p> <p>IPside a mis en place sur chacun de ses sites une procédure de recyclage des feuilles, impressions, enveloppes, journaux, magazines, post-it, catalogues, annuaires, prospectus, etc.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


Pour aller plus loin en 2021

- ✚ Mettre en place un programme de sensibilisation externe et interne pour être dans une démarche de Green IT toujours plus forte
- ✚ Évaluer et diminuer notre masse annuelle de mails échangés/ stockés : il s'agit ici de travailler aux changements des comportements lors du traitement d'un e-mail. Par exemple, ne pas envoyer une même pièce jointe à plusieurs collaborateurs s'ils n'en ont pas réellement besoin, ne pas conserver des e-mails inutiles, ne pas répondre à tous si cela n'est pas nécessaire... Autant de petites habitudes qui peuvent contribuer à un stockage d'informations sur des serveurs gourmands en énergie.

12.9 Indicateurs mis en œuvre :

	Consommation total d'électricité sur l'année sur l'ensemble de nos sites	
	2018	2019
	135 186 KWh	127 124 KWh

	Consommation total d'électricité sur l'année sur l'ensemble de nos sites	
	2018	2019
	135 186 KWh	127 124 KWh

	Montant dépensé en électricité sur l'année sur l'ensemble de nos sites	
	2018	2019
	17 972,10 €	21 478,08 €

13 Social – Agir pour le bien de nos salariés (200 points)

Dispositions prises par l'organisation en matière de relations et conditions de travail, de protection des salariés, de lutte contre toutes les discriminations, de conformité au droit du travail, de gestion des compétences, de mesure de satisfaction du personnel, communication avec les salariés, les instances représentatives, les familles, développement du travail local...

Relations et conditions de travail : Développer l'emploi, assurer les relations entre employeur et employés, assurer les conditions de travail et la protection sociale, développer le dialogue social, assurer la santé et la sécurité au travail, prévenir les risques, développer le capital humain.

13.1 Commentaire sur la satisfaction du personnel

Commentaire sur la satisfaction du personnel (mesures prises pour capter et mesurer la satisfaction) et le bilan social : 20 points
(15 points obtenus)

IPSIDE est acteur du changement dans un monde qui évolue rapidement. IPSIDE instaure une culture d'entreprise libérée, avec télétravail et ateliers de réflexion. IPSIDE est labellisée « Happy at Work » depuis 2018, et est en bonne voie pour obtenir à nouveau ce label en 2020.

Afin de faciliter l'intégration des nouvelles recrues, l'entreprise a mis en place un parcours d'intégration, et un livret d'accueil. IPSIDE est une entreprise dont les activités sont règlementées. Aucun emploi n'est délocalisé. IPSIDE est vigilante au maintien dans l'emploi des personnes handicapées et au recrutement de ces mêmes personnes. Elle accueille stagiaires et apprentis.

La qualité de vie au travail est au cœur des préoccupations d'IPSIDE. C'est pour cette raison, que sont mis à la disposition des équipes :

- o Une cuisine, dans les locaux de Toulouse, Bordeaux et Paris
- o Une douche, dans les locaux de Toulouse permettant d'inciter les employés à faire du sport, le matin avant le travail, le midi à la pause ou en fin de journée. L'intérêt de cette initiative pour IPSIDE est à prendre au sérieux : hausse de la productivité des travailleurs (de 6 à 9% selon une étude du MEDEF), et meilleure santé !

- Des équipements informatiques récents (pc portables légers, souris verticales, doubles écrans...)
- Des bureaux climatisés,
- Nous prévoyons, courant 2020, l'Installation de prises de courants sur le parking pour les véhicules électriques des collaborateurs

Tous les deux ans, IPSIDE organise un séminaire de 2 à 3 jours, cela permet de faire le bilan sur les réalisations du groupe et définir la future stratégie de notre groupe.

En septembre 2019, afin de partager un vrai moment de convivialité, tous les collaborateurs ont été invités au Relais de Margaux. De nombreuses animations ont été organisées à cette occasion. Cet événement a connu un réel succès en interne. Il a su fédérer les équipes en poste depuis de nombreuses années mais aussi favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs du groupe.



Depuis 2018, IPSIDE est labellisée « Happy at Work » et est en bonne voie pour obtenir à nouveau ce label en 2020. Ce label est le premier label employeur participatif, fondé uniquement sur **l'avis des collaborateurs**, via un questionnaire 100% digital et 100% anonyme, élaboré par **ChooseMyCompany**, compagnie totalement indépendante. Il récompense la **motivation des collaborateurs et du management**.

Les collaborateurs d'IPside ont évalué leur expérience personnelle au sein de leur environnement de travail. Ils ont répondu à un questionnaire de 18 questions autour de 6 dimensions :

- le développement professionnel,
- l'environnement stimulant,
- la motivation & le management,
- le salaire & la reconnaissance,
- la fierté et le plaisir.
- Organisation
- Culture
- Evolution

Les critères de notre accréditation Parents AtWork® - France - 2019 :

- ✚ Note Globale : 3.88 / 5 (min 3.8 pour 2019)
- ✚ Participation : 54.8% (min 50%)

Les critères de notre accréditation HappyIndex® / AtWork - France - 2019 :

- ✚ Note Globale : 4.23 / 5 (min 3.81 pour 2019)
- ✚ Taux de recommandation : 64.7% (min 60%)
- ✚ Participation : 54.8% (min 50%)

Les critères de notre accréditation AgileIndex® - France - 2018 :

- ✚ Note Globale : 3.99 / 5 (min 3.90 pour 2018)
- ✚ Participation : 71% (min 50%)

Les critères de notre accréditation HappyIndex®AtWork - France - 2018 :

- ✚ Note Globale : 4.2 / 5 (min 3.81 pour 2018)
- ✚ Taux de recommandation : 71.4% (min 60%)
- ✚ Participation : 71% (min 50%)

Pour aller plus loin en 2021

- ✚ Réaménager les bureaux de bordeaux
- ✚ Renforcer le parcours d'accueil et de sortie

13.2 Commentaires sur les relations (représentation du personnel)

Commentaires sur les relations (représentation du personnel) et conditions de travail, le droit à la négociation collective et la liberté d'association et de réunion syndicales (GCPR3) : 30 points (15 points obtenus)

La mise en œuvre du dialogue social au plus près du terrain relève d'une volonté commune des collaborateurs, des Instances Représentatives du Personnel et de la Direction. Les décisions importantes se prennent ainsi, avec l'engagement de mener des négociations dans le but de parvenir à des accords dans un délai raisonnable.

13.3 Commentaires sur la protection du personnel

Commentaires sur la protection du personnel, la prévention des accidents, l'hygiène, la santé et la maîtrise des risques professionnels (DUERP - document unique) : 20 points (8 points obtenus)

La gestion des risques est primordiale pour prévenir les dangers et les accidents. IPSIDE s'attache à identifier, évaluer et prioriser les risques relatifs à ses activités. L'enjeu est de protéger les personnes, les biens et l'environnement.

Prévention des risques psycho-sociaux

La prévention des risques psycho-sociaux passe par un suivi rapproché des collaborateurs sur le plan de la santé. Les engagements d'IPside sont axés sur :

- ✚ Le respect des enjeux médicaux via la mise en place d'une mutuelle avantageuse (afin de respecter l'équité entre les cadres et les non cadres, les garanties tant frais médicaux que prévoyance sont identiques)
- ✚ L'amélioration régulière des conditions de travail : - Mise en place du télétravail - Renouvellement régulier du mobilier de bureau - Mise à disposition d'espace de détente, avec fontaine à eau, machine à café, etc.
- ✚ La mise en place tous les 2 ans de séminaires pour favoriser l'échange et le partage entre les collaborateurs.
- ✚ L'amélioration des compétences et des connaissances de ses collaborateurs en matière de prévention des risques professionnels (livret, formation, ...).

Pour aller plus loin en 2021

- ✚ Elaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels.
- ✚ Mise en place d'actions pour améliorer et / ou diminuer certains risques professionnels (TMS, risques routiers, ...).

13.4 Commentaires sur la gestion des compétences

Commentaires sur la gestion des compétences, la formation du personnel, la gestion des connaissances et la GPEC : **30 points**
(18 points obtenus)

L'exercice du métier de Conseil en Propriété Industrielle nécessite des qualifications permettant de représenter les clients devant les offices français et européens de la propriété industrielle.

Plus précisément, les Conseils ingénieurs doivent obtenir leur diplôme du Centre d'Etudes Internationales de la Propriété Industrielle (CEIPI, à Strasbourg), avant de se présenter quelques années plus tard aux examens de qualification de l'Institut National Français de la Propriété Industrielle (INPI). Ils doivent aussi obtenir leur diplôme de l'Office Européen des Brevets (OEB, dont le siège est situé à Munich) afin de devenir mandataire Européen.

De manière analogue, les Conseils juristes doivent, après le CEIPI ou un mastère 2 en propriété intellectuelle, se présenter à l'examen de qualification de l'INPI – permettant de se qualifier également devant l'Office de l'Union Européenne pour la Propriété Intellectuelle (EUIPO, dont le siège est situé à Alicante).

Tous ces examens de qualification nécessitent des préparations lourdes, s'étendant sur plusieurs années. IPSIDE prend en charge l'intégralité de ces formations, ainsi que des frais y afférents (déplacements, hébergement, documentation, etc.).

Ipside fait aussi passer à ses assistantes brevets et marques, le certificat d'assistante Brevets (CAB) et le certificat d'assistante Marques (CAM), et prend de la même façon en charge l'intégralité de ces formations.

Les candidats arrivent ainsi très bien préparés aux différents examens, et le taux de réussite est très élevé.

Des actions de formation interne ont également lieu, telles que des points sur la jurisprudence ou sur des modifications des textes de loi, tant en France qu'à l'étranger.

Les conseils brevets et marques, ainsi que les assistantes brevets et marques, suivent régulièrement de s formation afin de s'adapter aux évolutions des procédures.

S'agissant du personnel administratif, différentes formations sont proposées ou demandées tout au long de l'année, notamment dans le domaine des langues et de l'utilisation des outils bureautiques.


De manière générale, toute personne nouvellement recrutée chez IPSIDE suit une formation à l'utilisation de notre logiciel métier.

IPSIDE consacre plus de 2.8% de sa masse salariale à la formation.

La taille d'IPSIDE permet à la Direction de l'entreprise de répondre précisément aux souhaits et aux besoins de chaque collaborateur en mettant en œuvre un suivi rapproché spécifique et une formation adaptée. Le suivi de carrière d'un collaborateur s'articule autour d'un entretien annuel, d'un entretien professionnel tous les 2 ans qui permettent de :

- faire un bilan des 2 années écoulées en termes de réalisation des objectifs ;
- fixer les objectifs pour l'année à venir ;
- définir les formations externes et internes ;
- réviser la situation professionnelle du collaborateur en termes de profil et de rémunération.

Pour aller plus loin en 2021

 **Faire bénéficier à tous nos collaborateurs d'une formation par an**

13.5 Commentaires sur le respect « avéré et quotidien » du droit du travail

Commentaires sur le respect « avéré et quotidien » du droit du travail, des conventions collectives, de lutte contre toutes discriminations et lutte contre le travail forcé (GCPR4) et le travail des enfants (GCPR5 et GCPR6) : **20 points**
(15 points obtenus)

Notre domaine d'activité n'est couvert par aucune convention collective, nous appliquons les dispositions légales du code du travail. Cependant, nous prévoyons d'adhérer prochainement à la convention collective syntec (Convention Collective applicable aux collaborateurs des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils).



FSGL
Fédération Sportive
Gaie et Lesbienne

IPSIDE a souhaité soutenir l'association FSGL, Fédération Sportive Gaie et Lesbienne, qui rassemble près de 50 associations sportives LGBT (Lesbienne, Gay, Bi, Trans) réparties sur l'ensemble du territoire

français, et environ 6000 sportifs (ves) de tous niveaux. Elle a pour missions de lutter contre les discriminations, plus particulièrement celles liés à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, et de favoriser une pratique sportive pour tous.



autre cercle
diversité et inclusion

En juin 2020, IPSIDE a candidaté pour contribuer, par son engagement, à développer une image positive des personnes LGBT+ et favorise leur inclusion dans

le monde du travail, sans pour autant être ou s'affirmer LGBT+

13.6 Commentaires sur les dispositions prises pour se rendre agile

Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise pour se rendre agile et libérée (Écoute globale – client – personnel – partenaire..., échange, initiative, création de valeur par le personnel, droit à l'erreur, projet en commun, télétravail, intelligence collective, équilibre vie familiale – vie professionnelle, droit à la déconnexion...) : **20 points + 20 points si ISO 45001, EFQM ou équivalent**
(15 points obtenus)

Équilibre vie privée / vie professionnelle



IPSIDE prend en compte la parentalité des collaborateurs dans l'organisation du temps de travail. Il est fait en sorte que les modalités d'organisation du travail des

collaborateurs ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans leur évolution professionnelle. L'entreprise veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

- ✚ La mise en place d'un jour enfant malade offert aux jeunes mamans
- ✚ Prise en charge du complément de salaire en cas de maternité
- ✚ Réduction des déplacements professionnels (visioconférences et télétravail)
- ✚ Télétravail : Le télétravail est une mise en adéquation des politiques du cabinet avec les réalités sociétales, et une réponse à un souhait émis par nos collaborateurs afin de permettre un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle au profit de l'efficacité, le tout rendu possible grâce aux nouvelles technologies. Il est dorénavant possible de travailler de chez soi un jour par semaine pour la majorité des collaborateurs.
- ✚ Temps partiel, notamment 4/5^{ème} ; horaires journaliers adaptés.



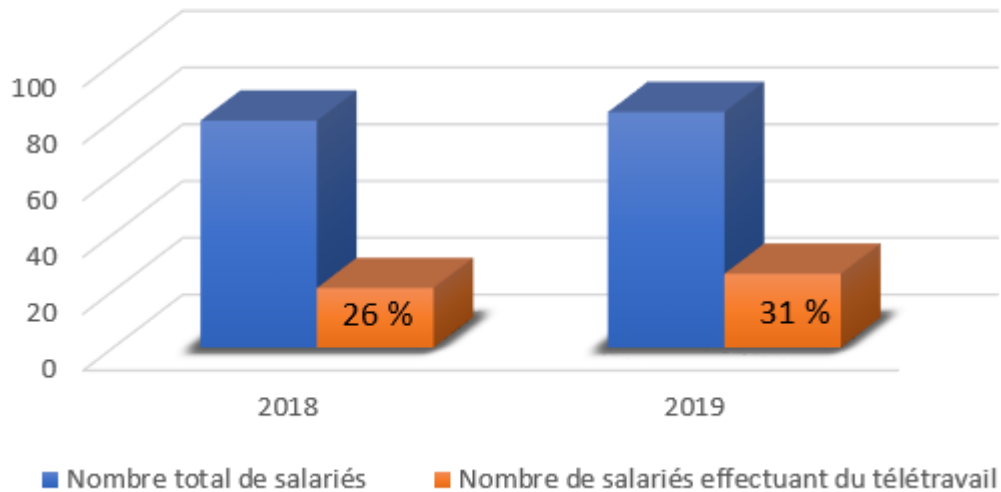
En juin 2020, IPSIDE a signé la « **Charte de parentalité** ».

Créée en 2008 par l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE), sous le haut patronage de l'État, la « Charte de la parentalité en entreprise » a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés(es) qui sont parents un environnement

mieux adapté aux responsabilités familiales.

Elle s'inscrit dans la volonté de l'État de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pourcentage de salariés réalisant du télétravail



Création de valeur par le personnel

Mise à disposition pour chaque salarié de 10 % de leur temps de travail pour participer à des ateliers collaboratifs, visant à générer de nouvelles idées. IPSIDE compte actuellement 4 ateliers en cours :

- ✚ Amélioration de la plateforme ipipip
- ✚ Amélioration de la plateforme « Valipside »
- ✚ Restructuration en vue d'une sécurisation supplémentaire de notre parc informatique
- ✚ Mise en place de notre propre outil de surveillance Marques

13.7 Commentaires sur le développement de l'emploi dans l'entreprise

Commentaires sur le développement de l'emploi dans l'entreprise, les intelligences recherchées, la structure des statuts, les effectifs, la répartition H/F, l'Embauche des Handicapés... : **10 points (8 points obtenus)**

Exemples : Part des salariés « handicapés » au-delà des 6 % - Montants versés à L'AGEPIPH – Montants des contrats avec le secteur protégé...

IPSIDE, cabinet international de conseil en propriété industrielle, regroupe plus de 70 collaborateurs en France. Présent à Toulouse, Paris, Bordeaux, et Quimper, il est aussi l'un des tout premiers cabinets de CPI français à s'être établi à Chengdu, Shenzhen et Las Vegas.

Pour accompagner notre développement, nous recrutons régulièrement, des ingénieurs brevets séniors, des ingénieurs brevets juniors, des juristes, des assistants brevets et des assistants marques.

Le pourcentage de personnes handicapées dans notre entreprise, est inférieur à 1, il est difficile d'atteindre les 5 %, le marché de l'emploi étant très pénurie dans les profils recherchés.

Alternants et Stagiaires

Nous recevons régulièrement des jeunes en alternance ou stage. Il est important pour eux, qu'ils soient intégrés et accompagnés comme un salarié. Un accompagnement personnalisé et adapté est assuré par un tuteur défini en début de chaque période. Des documents spécifiques sont à leur disposition (livret d'accueil, parcours d'intégration).

13.8 Commentaires sur les indicateurs de performance du social

Commentaires sur les indicateurs de performance du social (se référer aux Indicateurs du GRI/G4 et reporting ESG) : **30 points**

(20 points obtenus)

Exemples : % de femmes dans les effectifs – nombre de départs et motifs – turnover – création nette d'emploi - part de l'intérim – heures supplémentaires payées – taux absentéisme – nombre Accident du travail - masse salariale – dépenses de formation au-delà du financement légal - % de salariés formés - % de salariés en niveau de compétence « expertise » - part de la protection sociale non obligatoire – part des salaires au-delà des conventions collectives – part du personnel présent dans les instances de santé hygiène et sécurité au travail – Montants alloués aux programmes d'employabilité et de gestion de fin de carrière – salaires moyens H/F...

Diversité, mixité, égalité


IPSIDE souhaite s'engager sur les sujets de diversité, mixité et égalité. Ses engagements sont :

- ✚ le recrutement à parité des hommes et des femmes
- ✚ le recrutement d'au moins 20 % de personnes issues de la diversité
- ✚ une rémunération identique à qualification / expérience égale sans distinction de genre

13.9 Indicateurs de suivi et/ou de performance sociale

Le contrat de travail de référence est le CDI. Le recours au CDD n'est justifié que dans des circonstances précises et employé dans moins de 10% des cas.

Indicateurs mis en œuvre :

	G4-EC5	Taux d'heures en télétravail sur l'année	
		2018	2019
		7 %	10 %

GRI-10 : Effectif total de la société	
2018	2019
71	70


GRI-10 : Taux de femmes dans l'effectif	
2018	2019
	71.43 %


GRI-10 : Nombre de femmes au 31/12	
2018	2019
48	50


GRI-10 : Effectif ETP au 31/12		
	2018	2019
	72	74


Nombre de contrat en CDI au 31/12		
	2018	2019
	63	67


Nombre de contrat Autres : stagiaire, contrats apprentissage, etc.) au 31/12		
	2018	2019
	5	5

 G4-LA12	Taux effectif permanent au 31/12	
	2018	2019

 G4-LA1	Nombre d'embauches	
	2018	2019
		11

 G4-LA1	Nombre de départs – tous type		
	2018	2019	
		19	21
	Nombre de départs à l'initiative de l'employeur		
	2018	2019	
	5	3	


 G4-LA1	Création nette d'emploi	
	2018	2019
		- 8


 G4-LA1	Turnover		
	2018	2019	
		26 %	21 %
	Effectif au 01/01/2018 : 71 Entrées : 18 Sorties : 19 Turnover = (Entrées + Sorties) / 2 / Effectif au 01/01	Effectifs au 01/01/2019 : 67 Entrées : 15 Sorties : 13 Turnover = (Entrées + Sorties) / 2 / Effectif au 01/01	

Nombre d'heures annuelles théorique travaillées		
	2018	2019
	123 930,79	104 930,79


Heures de travail par jour		
	2018	2019
	7.75	7.75

Nombre d'heures d'absence	
2018	2019
	4 255.79


G4-LA6  NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL	Nombre d'accident du travail	
	2018	2019
	1	1
	Nombre de jours d'arrêt suite à accident du travail	
	2018	2019
	0	2
	Taux de fréquence d'accident du travail	
	2018	2019
	8.08	9.53
	Taux de gravité d'accident du travail	
2018	2019	
0.00 %	0.02 %	

G4-LA9  NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL	Montant dépensé en formation	
	2018	2019
	87 720 €	66 700 €
	Masse salariale	
	2018	2019
	4 000 000 €	
	Taux des dépenses en formation	
	2018	2019
	2,19 %	
	Nombre de collaborateurs formés	
2018	2019	
44	20	

Nombre de collaborateurs en situation de handicap	
2018	2019
0	1

G4-LA12  NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL	Nombre de collaborateurs actionnaires	
	2018	2019
	11	15
	Taux de collaborateurs actionnaires	
	2018	2019
15.49 %	21.43 %	

Nombre de collaborateurs par contrats

	2017		2018		2019	
	IPSIDE	IPSIDE GROUP	IPSIDE	IPSIDE GROUP	IPSIDE	IPSIDE GROUP
 G4-LA12						
CDI	62	10	63	11	61	9
dont Hommes	21	3	21	3	19	3
dont Femmes	41	7	42	8	42	6
CDD	2	0	4	2	10	3
dont Hommes	0	0	1	1	4	1
dont Femmes	2	0	3	1	6	2
Salariés appartenant à une entreprise extérieure	0	0	0	0	0	0
Nombre de contrat d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans	3	0	4	1	4	1
Stagiaires	8	0	5	0	8	0
TOTAL (effectif physique)	75	10	76	14	83	13

Evolution des effectifs hommes/femmes

	2017		2018		2019	
	IPSIDE	IPSIDE GROUP	IPSIDE	IPSIDE GROUP	IPSIDE	IPSIDE GROUP
Hommes		3	26	5	25	5
Dont cadres		2	20	2	18	1
Femmes		7	50	8	58	8
Dont cadres		2	23	4	22	3
TOTAL (effectif physique)		10	76	14	83	13

Evolution de l'emploi des personnes handicapées

	2017		2018		2019	
	IPSIDE	IPSIDE GROUP	IPSIDE GROUP	IPSIDE	IPSIDE GROUP	IPSIDE
Hommes						
Femmes	0	0	1	0	1	0
TOTAL (effectif physique)	0	0	1	0	1	0

Investissements en formation


	2017		2018		2019	
	IPSIDE	IPSIDE GROUP	IPSIDE	IPSIDE GROUP	IPSIDE	IPSIDE GROUP
Montant consacré à la formation	57.000€	1600€	87.720€	1900€	66.700€	120 €
Nombre de collaborateurs formés	23	2	44	1	20	1
dont Hommes	13	1	26	0	12	0
dont Femmes	10	1	18	1	8	1
Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'entretien professionnel	18	2	21	3	16	0


Promotions internes

	2017				2018				2019			
	Employés		Cadre		Employés		Cadres		Employés		Cadres	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre de promotions	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Télétravail

	2017				2018				2019			
	Employés		Cadre		Employés		Cadres		Employés		Cadres	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre de personnes	0	1	0	3	0	5	3	13	0	7	4	15

G4-LA2 – Aspect emploi																																	
 <p>NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL</p>	<p>Parce que les femmes et les hommes sont les premiers acteurs de la réussite d’IPside, la direction s’engage depuis plusieurs années à partager avec chacun de ses collaborateurs les valeurs créées collectivement en mettant en place des mécanismes de rétribution équitables et motivants.</p> <p>Comme le montre le tableau ci-après, aucune différence n’est faite entre les emplois en CDI à temps complets et à temps partiel, les CDD, toutefois les intérimaires et les stagiaires ne sont pas totalement pris en compte.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>CDI</th> <th>CDD</th> <th>Stagiaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primes</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mutuelle</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tickets restaurants</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td style="text-align: center;">☑</td> </tr> <tr> <td>Frais remboursés</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td style="text-align: center;">☑</td> </tr> <tr> <td>Intéressement</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Chèques cadeaux</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Chèques vacances</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td style="text-align: center;">☑</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		CDI	CDD	Stagiaire	Primes	☑	☑		Mutuelle	☑	☑		Tickets restaurants	☑	☑	☑	Frais remboursés	☑	☑	☑	Intéressement	☑	☑		Chèques cadeaux	☑	☑		Chèques vacances	☑	☑	
	CDI	CDD	Stagiaire																														
Primes	☑	☑																															
Mutuelle	☑	☑																															
Tickets restaurants	☑	☑	☑																														
Frais remboursés	☑	☑	☑																														
Intéressement	☑	☑																															
Chèques cadeaux	☑	☑																															
Chèques vacances	☑	☑																															

G4-LA3– Aspect emploi	
 <p>NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL</p>	<p>Près de 60 % des salariés d’IPside sont des femmes, et la moyenne d’âge est de 35 ans, nous avons donc régulièrement des congés maternité. Toutes les personnes ayant pris un congés maternité ces dernières années ont réintégré leur place et leur poste.</p>

G4-LA3	Nombre de congés maternité		
	2018	2019	2020
	1	4	

14 Ancrage territorial (200 points)

Dispositions prises par l'organisation en matière d'ancrage territorial, de relation avec les communautés, instances politiques et les associations, l'aide au développement local et la promotion de la santé...

Indicateurs de suivi et/ou de performance en matière d'ancrage territorial

Communautés et développement local : S'impliquer auprès des communautés, développer l'éducation et la culture, créer des emplois locaux et développer les compétences, développer les technologies et leur accès, créer de la richesse et des revenus dans son territoire, assurer la santé des populations, investir dans la société civile.

Commentaires de l'organisme sur le thème « Ancrage territorial » en faisant ressortir les actions remarquables et significatives permettant « d'allier les intérêts de l'entreprise et ceux de la communauté » :

14.1 Commentaires sur les relations de l'entreprise avec son environnement économique proche

Commentaires sur les relations de l'entreprise avec son environnement économique proche, relations avec les autres entrepreneurs, les instances politiques, les associations, les syndicats, la communauté de communes, la région, la société civile, les universités, les écoles... : 30 points (15 points obtenus)

- En 2019, un don de matériel informatique a été fait à une Ecole primaire de Bordeaux afin de donner une seconde vie aux choses inutilisées.
- En 2019, un don de mobilier (armoires, bureaux, chaises, et divers petits meubles) a été fait à une association bordelaise.
- IPSIDE est « entreprise mécène » de la Villa Primerose de Bordeaux depuis 2014
- IPSIDE a sponsorisé en novembre 2019 un after work organisé par l'institut Stanislas de Boufflers (Groupe de réflexion dédié à la propriété intellectuelle) <https://www.institutboufflers.org/>

14.2 Commentaires sur les relations de l'entreprise avec son environnement social

Commentaires sur les relations de l'entreprise avec son environnement social (relations avec associations de quartiers, la société civile...) : **30 points**
(10 points obtenus)

- Les salarié d'IPside participent régulièrement à des évènements sportifs régionaux, notamment :
 - Les 10 km de Toulouse en 2017
 - La ruée des fadas en 2019

14.3 Commentaires de l'entreprise pour se faire connaître des populations locales


Commentaires de l'entreprise pour se faire connaître des populations locales (visites d'entreprise, participations à des salons non professionnels...) : **20 points**
(8 points obtenus)

IPside réalise régulièrement des permanences gratuites dans les incubateurs (structures d'accompagnement destinées aux porteurs de projets), les Chambres de commerce, les pépinières d'entreprises.

Certains conseils d'IPside dispensent gracieusement des cours dans des Grandes Ecoles.

14.4 Commentaires de l'entreprise sur l'aide au développement local

Commentaires de l'entreprise sur l'aide au développement local : **30 points**
(12 points obtenus)

 <p>NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL</p>	<p style="text-align: center;">G4-EC6 – présence sur le marché</p> <p>IPside dispose de quatre bureaux (Toulouse, Paris, Bordeaux et Quimper) afin d'être au plus près de ses clients. Et au-delà de ces quatre sites IPside a recruté à l'échelon local des ingénieurs répartis sur une grande partie du territoire (Bayonne, Lille, Renne et Poitier). Ces ingénieurs sont en télétravail.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Nous avons fait le choix de travailler principalement avec **l’Imprimerie Roger Lahournère**, un prestataire local et à proximité du siège pour toutes les nécessités d’impression (affiches, plaquettes, rapports, flyers, etc.). Nous veillons à ce que la majorité de ces impressions soient réalisées sur du papier recyclé. De plus l’imprimerie Lahournère est une entreprise conforme aux exigences de la marques IMPRIM’VERT®, et est certifiée PEFC sous le numéro : QUAL/09-399, depuis 2009.



De même, IPSIDE héberge ses serveurs et ses sites Internet chez **DDO**, un prestataire local, situé dans la même ville que son siège social. Hébergeur depuis 25 ans, DDO répond toutes les normes de sécurité revendiquée par IPSIDE.



En 2020, de gros travaux de réaménagement ont été fait dans les bureaux de Bordeaux. Ces travaux ont été confiés à des entreprises locales (**ACBI** – 33290 Blanquefort, et **Saint Maclou** – 33700 Mérignac)

14.5 Commentaires de l'entreprise sur la promotion de la santé auprès des populations locales

Commentaires de l'entreprise sur la promotion de la santé auprès des populations locales : **30 points**
(10 points obtenus)

Durant l'année 2019, IPSIDE a mis à disposition des collaborateurs des cours de Yoga gratuits sur le site de Toulouse.

IPside met, sur chacun de ses sites, régulièrement à disposition de ses collaborateurs des livres sur le bien-être.

14.6 Commentaires de l'entreprise pour aider son personnel

Commentaires de l'entreprise pour aider son personnel à s'impliquer dans les représentations locales : **30 points**
(5 points obtenus)

Parmi les objectifs à l'échéance 2025 qui composent sa stratégie RSE, IPSIDE s'est fixé pour ambition d'assurer **le bien-vivre des collaborateurs et des communautés**. Cette ambition prendra la forme d'un atelier de long terme simple, suivi chaque trimestre par le Comité Exécutif du groupe : « favoriser l'engagement des salariés et développer l'ancrage local de ses sites avec au moins un projet sociétal par établissement ». Le terme « bien-vivre » est défini de la manière suivante : « Un état d'esprit caractérisé par l'équilibre entre compétences, besoins et aspirations des employés et les exigences et possibilités induites par l'environnement de travail. ». Il s'agit donc d'assurer l'épanouissement des collaborateurs et de contribuer au bien-vivre des populations proches de ses sites. Autant de points en phase avec les valeurs qui animent l'entreprise depuis sa création : **souci de l'Homme, intégrité, confiance, excellence, équité, ouverture et simplicité**.

	2017	2018	2019	2020
	IPside	IPside	IPside	IPside
Nbre de salariés effectuant du bénévolats	1	1	1	2



Depuis plusieurs années, un de nos collaborateurs est bénévole tous les vendredi soir à la soupe St Eustache (IPSIDE lui accorde des horaires aménagés afin qu'il puisse se rendre disponible pour la préparation et la distribution des repas).

Depuis 2020, un de nos salariés est en cours de formation pour devenir Pompier volontaire.

14.7 Commentaires sur les indicateurs de l'ancrage territorial

Commentaires sur les indicateurs de l'ancrage territorial (se référer aux Indicateurs du GRI/G4 et reporting ESG) : **30 points**

(0 points obtenus)


Exemples : Montant des investissements (réels – à titre gratuit ou en nature) au niveau local – budget des achats alloués aux fournisseurs locaux (circuits courts) – Montants des dons et contributions attribués aux organismes locaux et associations

Sur le site de TOULOUSE, pour accompagner nos collaborateurs vers une consommation plus saine et responsable, pour valoriser notre marque employeur, et renforcer la qualité de vie au travail, le CE d'IPSIDE a mis en place, avec « Potager City » la livraison de panier de produits de saison pour ses collaborateurs.

Potager City a installé dans les bureaux de Toulouse un point de retrait entièrement dédié aux collaborateurs. Les collaborateurs qui ont commandés, reçoivent, chaque semaine, des box de fruits et légumes livrées au bureau.

14.8 Indicateurs de suivi

Pour aller plus loin en 2021

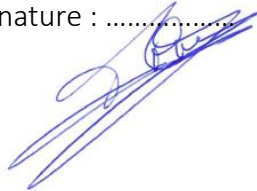
 Mettre en place de nouvelles initiatives sociales et solidaires

Le Responsable RSE : Agnès AUJARD :

Atteste la véracité et l'exactitude des informations et données fournies.

Ces informations sont validées par un processus de contrôle interne et/ou par la direction.

Le : 10/06/2020 Signature :



Sur la base des informations fournies et des vérifications réalisées lors des visites sur sites par l'évaluateur, URS atteste la sincérité du reporting RSE de l'entreprise précitée.

A remplir par l'évaluateur

15 Synthèse des points forts et remarquables

L'évaluateur présente les éléments exceptionnels et/ou les bonnes pratiques originales et efficaces développées par l'organisme.

- *Gouvernance :*
 - *Gestion de Projets : IPIPIP et Portefeuille en ligne pour répondre aux attentes des parties prenantes « Clients »*
 - *Signataire du global Compact niveau GC learner (COE par le dirigeant)*
 - *Système de management de la Qualité certifié ISO 9001*
 - *10.1 : Politique de maîtrise des risques (SWOT et PCA)*
 - *10.2 : Charte éthique*
 - *10.3 : Charte des achats responsables*
 - *10.7 : Part des Salariés actionnaires*
 - *Questionnaire ESG demandé par EDRIP*

- *Économie :*
 - *11.8 : RGPD mis en place*
 - *11.8 : Contacts avec les clients facilités (CRM)*

- *Environnement :*
 - *En annexe : Politique environnementale*
 - *12.3 : Véhicules hybrides (100% de la flotte entreprise)*
 - *12.6 : Télétravail*

- *Social :*
 - *13.1 : Mesure de la satisfaction du personnel (Happy at Work depuis 2018)*
 - *13.4 : 2,8 % de la masse salariale pour la formation*
 - *Entretiens professionnels très complets*
 - *Indicateurs faisant référence au GRI/G4*
 - *13.6 : Charte de parentalité*

- *Ancrage territorial :*
 - 14.1 : *Mécénat BDX depuis 2014*
 - 14.2 : *Participation aux événements sportifs*

16 Pistes de progrès et axes d'amélioration

L'évaluateur **propose** les éléments à améliorer pour faire progresser l'organisation dans sa démarche RSE :

- 2.0 Vie du dossier : A partir de 2020 indiquer les dates de présentation de la COP au GLOBAL COMPACT
- 4 Les enjeux de la RSE pour IPSIDE : L'environnement et la biodiversité ne sont pas exprimés
- Raison d'être : La raison d'être n'est pas clairement exprimée (se référer à la loi Pacte)
 - **Un nouveau cadre RSE pour le monde des affaires** : Publiée au journal officiel le 23 mai 2019, la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi Pacte, a modifié le droit commun – en particulier le code civil et le code de commerce (en particulier les articles 169 et 176 de la loi Pacte) – pour y faire entrer le droit de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), notamment par l'intégration des notions, nouvelles, de "raison d'être" et de "société à mission". L'article 1833 du code civil est ainsi complété désormais par un nouvel alinéa précisant que "la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité".

- Gouvernance :

- *Améliorer votre statut au Global Compact en visant le niveau GC Active ou Advanced (21 critères) et en intégrant la communication on Progress « COP » au présent Rapport (décrire des actions concrètes).*
- *Proposer au Personnel (ou au CSE) de gérer en totale autonomie des projets RSE ou des dons aux associations (Exemple : Micro-dons sur salaire...)*
- *Présenter vos indicateurs et KPI dans ce rapport en faisant référence au GRI/G4 et ESG*
- *10.2 Faire signer les chartes par les parties prenantes pertinentes ayant participé à leur élaboration et communiquer à l'ensemble du personnel*

- 10.3 Pour la charte des achats responsables se référer au document NFX 50-135 et vérifier que les critères de sélection, d'évaluation et de réévaluation des prestataires externes stratégiques font bien apparaître les problématiques RSE.
Voir aussi Indicateurs G4 EC9 – G4 EN32...
- Vérifier que le plan de communication externe 2020 est cohérent avec le tableau des parties prenantes et intéressées pertinentes (associer les 2 documents ?).
- 10-4 : Disposer en interne de documents (affiche – BD – Posters...) rappelant les droits de l'homme (BD SPIROU – La petite BD thèque des savoirs tome 16...) et sensibiliser le personnel.
Voir aussi indicateurs : G4 HRxx
- 10-5 : Définir un taux de conformité « dit de légalité » à partir du tableau de veille réglementaire (tableau nouvelles réglementations). S'engager à respecter les normes de comportements de l'OIT.
Mettre à jour le tableau de veille réglementaire des normes de comportements et principales jurisprudences en matière de Management du capital Humain.
Voir aussi Indicateur G4 SO8
- 10-6 : Proposer comme indicateur(s) :
 - % des dépenses liées aux litiges et prud'hommes par rapport au CA ou % de la masse salariale
 - Nombre d'heures affectées aux projets RSE directement gérés par le personnel
 - Montant total des primes de pouvoir d'achat (x€) ou en % de la masse salariale

Économie :

- 11.3 Indiquer part ou % de CA déjà réalisé en n+1 et n+2
- 11.8 Reprendre les différentes catégories clients et préciser comment les prospects et les clients peuvent vous contacter et garder la relation (CRM)
- 11.11 : Développer les indicateurs :
 - NPS : Net Promoter Score – CES : Customer Effort Score...
 - Investissement en % du CA
- Voir aussi les indicateurs GRI/G4 : G4 EC1 – G4 EC3 – G4 EC4 – G4 EC7 – G4 EC5 : Salaire moyen pratiqué dans l'entreprise (par catégorie) par rapport au salaire de la convention collective

Environnement :

- 12.1 *Proposer un plan de dématérialisation des documents (Factures, Paie et coffre-fort numérique, GED, signature électronique...)*
 - 12.5 : *Développer le mécénat*
 - 12.6 : *Analyser les risques environnementaux et pandémiques (Dans les menaces du SWOT)*
 - 12.7 : *Intégrer la planète, l'environnement, les ONG comme parties prenantes pertinentes*
 - *Présenter d'autres indicateurs : nombre, volume ou poids des cartouches recyclées*
 - *% de papier achetés ayant un label environnemental (FSC ou autre)*
 - *% de papier réutilisés ou recyclés*
 - *baisse du % de papier achetés / CA*
- Voir aussi indicateurs GRI/G4 :*

Social :

- *Présenter un bilan social* - Définition. Le **bilan social**, outil contributif au dialogue **social** interne, **est** un état des lieux de la situation du personnel dans une entreprise. Il apporte une vue d'ensemble dans des caractéristiques du personnel et de leur conditions de travail.
- *Développer un parcours d'accueil du nouveau personnel et mettre en place un rapport d'étonnement*
- *Déterminer l'ensemble des documents à fournir (en format numérique de préférence) lors du départ d'un salarié (Restitution de toutes les données personnelles – RGPD...)*
- 13.2 : *Développer les attributions du CSE (Projet RSE...)*
- 13.3 : *Mettre en œuvre le DUERP et assurer sa mise à jour à chaque embauche, chaque modification d'organisation, chaque pandémie...*
- 13.6 : *Faire signer la charte de Parentalité par les parties prenantes ayant participé à son élaboration (Direction, CSE, Actionnaires...)*
- 13.7 : *Démontrer que vous êtes sensibilisés à l'handicap (relation avec CAP emploi 31 – AGEPHIP, Plaquette OETH...) - Vérifier dans la veille réglementaire que la loi « Handicap » 2020 est bien analysée.*

- 13.9 : Se référer à l'ISO 10018 pour avoir des indicateurs sur niveau d'implication et/ou niveau de compétences

Ancrage territorial :

- 14.1 Développer le mécénat et les aides aux organismes locaux

- Présenter des Indicateurs chiffrés (GRI/G4 – ESG...)

17 Synthèse de l'évaluation :

Chapitres	1ère Évaluation sur site (A distance et en Présentiel) Date(s) : 17/06/2020 18/06/2020 (Présentiel) 07/07/2020	Évaluation Précédente (sur Dossier) Date : 24/04/2020
Gouvernance	110 /200	100/200
Économie	93 /200	70/200
Environnement	59 /200	35/200
Social	104 /200	70/200
Ancrage territorial	60 /200	35/200
TOTAL	426 / 1000	310/ 1000

Le score atteint est > à 250 et < à 500 - l'étape 2** Maîtrise est validée.

Recommandations de l'évaluateur :

La prochaine étape sera la deuxième évaluation sur site (dans environ 18 mois), il conviendra de poursuivre votre engagement RSE, de présenter ce rapport aux parties prenantes pertinentes, de mener des actions ou des projets pour améliorer le score.

Si le score atteint est > à 500 et < à 750 l'étape 3*** Efficacité sera validée.

Si le score atteint est > à 750 l'étape 4*** Excellence sera validée.

Date ou période de la prochaine évaluation sur site : Fin 2021

L'évaluateur : Jean marc VIGNOLLE

Le : 07/07/2020

Signature :



18 Plan d'action :

Toutes les actions de progrès "RSE" prévues sont répertoriées dans notre plan d'actions du Système de management de la Qualité.

Annexes :


Charte Ethique



Tableau des parties prenantes



Notre adhésion au global Compact



Schmitt-Chrétien / Poupon / Ravina

Toulouse
Impasse Michel Labrousse
31100 TOULOUSE
T. +33(0)5 51 46 00 22
F. +33(0)5 41 11 49 48
toulouse-marques@ipside.com
toulouse-brevets@ipside.com

Paris
29, rue de Valenciennes
75002 PARIS
T. +33(0)1 40 48 08 22
F. +33(0)1 40 48 08 22
paris-marques@ipside.com
paris-brevets@ipside.com

Bordeaux
7, rue d'Alsace
33000 BORDEAUX
T. +33(0)5 53 18 00 20
F. +33(0)5 54 50 80 07
bordeaux-marques@ipside.com
bordeaux-brevets@ipside.com

Nantes
39, rue Croixblanche
49000 LA FLAHEE ESCOBRAIC
T. +33(0)2 51 97 28 40
nantes-marques@ipside.com
nantes-brevets@ipside.com

Quimper
4, rue de Bretagne
29207 QUIMPER CEDEX
T. +33(0)2 98 18 24 00
F. +33(0)2 98 10 24 07
quimper-marques@ipside.com
quimper-brevets@ipside.com

Brest
Centre d'affaires IABR
81, rue de IABR
29200 BREST
T. +33(0)2 98 08 08 07
F. +33(0)2 98 01 21 04
brest-marques@ipside.com
brest-brevets@ipside.com

Member of Conovaleg
an International association of law firms
www.conovaleg.com

H.E. Ban Ki-moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA
Toulouse, le 20 avril 2016

Dear Mr. Secretary-General,

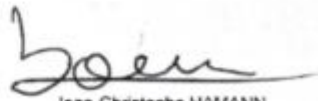
I am pleased to confirm that IPSIDE supports the ten principles of the Global Compact on human rights, labour, environment and anti-corruption. With this communication, we express our intent to implement those principles. We are committed to making the Global Compact and its principles part of the strategy, culture and day-to-day operations of our company, and to engaging in collaborative projects which advance the broader development goals of the United Nations, particularly the Sustainable Development Goals.

IPSIDE will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public. We recognize that a key requirement for participation in the Global Compact is the annual submission of a Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the ten principles and support any specialized UN Global Compact issue platform that our company may join at a later date.

We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress within one year of joining the Global Compact, and annually thereafter according to the Global Compact COP policy. This includes:

- A statement signed by the chief executive expressing continued support for the Global Compact and renewing our ongoing commitment to the initiative and its principles. This is separate from our initial letter of commitment to join the Global Compact.
- A description of practical actions (i.e., disclosure of any relevant policies, procedures, activities) that the company has taken (or plans to undertake) to implement the Global Compact principles in each of the four issue areas (human rights, labour, environment, anti-corruption).
- A measurement of outcomes (i.e., the degree to which targets/performance indicators were met, or other qualitative or quantitative measurements of results)

Sincerely yours



Jean-Christophe HAMANN
CEO

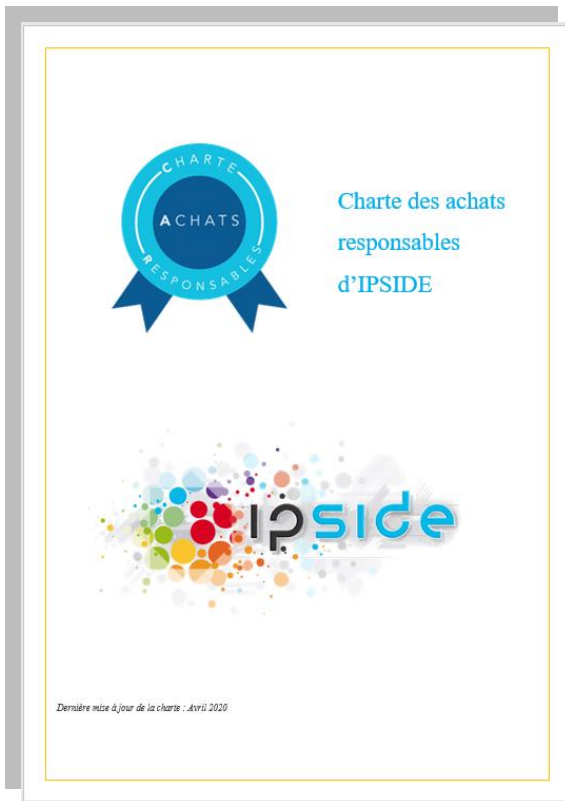
FRANCOIS & STRANDBERG
BREVETS
MARQUES
FRANCOIS
MODELES
RECHERCHES
NOMME EN COMMERCE

Schmitt-Chrétien S.A.S. au capital de 2 241 000 € - SIREN 449 134 132 - R.C.S. Toulouse - APE 6910Z
TVA Intracommunautaire FR 43449134132 - Société Générale - IBAN FR75 3000 3003 0400 0260 3061 489 - Swift 30060999
Siège social : 5 Impasse Michel Labrousse - 31100 Toulouse

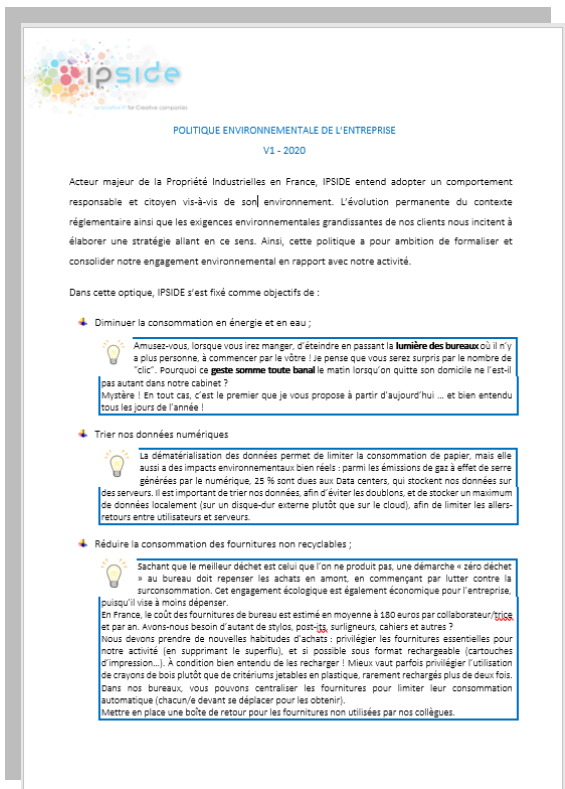
Conseils en propriété intellectuelle : Benoît Collignon, Amélie Fontaine, Aurélie Rivière, Stéphanie Rivière, Jean-Marc Dupont, Olivier de Schmitt, Jean-Christophe Hamann, Sébastien Deschamps, Georges Caraculnicu, Tanguy Desbordes
Conseils en propriété industrielle : Marguerite Scharle-Seragel, Eléonore Denoyer, Marie-Esther, Bénédicte Aubert, Stéphane Bourdon, Jocelyne Vireux, Guillemette Maréchal, Angélique Astarac, Frédérique Chiriac, Julia Nolle, Isabelle Cuisinier, Agathe Coste

- 81 -

Charte des achats responsables



Politique environnementale de l'entreprise.



Charte de parentalité



Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- ➔ **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**
 - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
 - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement

- ➔ **Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte**
 - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
 - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes

- ➔ **Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**
 - Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
 - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents

11 avril 2008