

Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur le progrès

Groupe ALLEN

Juin 2012



ALLEN, leader européen de l'Ingénierie et du Conseil en Technologies, accompagne la stratégie de développement de ses clients dans les domaines de l'Innovation, de la Recherche et Développement et des Systèmes d'Information Technologiques. Les 13 100 ingénieurs de haut niveau réalisent des projets de conception et d'études pour les Directions Techniques et les Directions des Systèmes d'Information des grands comptes industriels, télécoms et tertiaires.

Dans un contexte de forte internationalisation des enjeux sectoriels et des risques, de durcissement des réglementations et d'évolution accélérée des technologies, ALLEN joue pleinement son rôle de leader du secteur en intégrant dans sa stratégie les enjeux du Développement Durable. Présent dans 14 pays, couvrant l'ensemble du cycle de développement grâce à ses filiales spécialisées et plusieurs niveaux d'offres, ALLEN s'affirme comme le partenaire technologique de référence des plus grandes entreprises européennes et s'engage envers ses parties prenantes, pour répondre à leurs attentes, anticiper leurs exigences et concilier performance et Développement Durable.

En 2010, ALLEN a fait le choix de s'engager à respecter et à promouvoir dans sa sphère d'influence les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme et du travail, la protection de l'environnement ainsi que la lutte contre la corruption, dans le respect des réglementations qui lui incombent. Cet engagement est exprimé dans les documents fondateurs de la démarche Développement Durable d'ALLEN, diffusés dans les filiales du Groupe : le Code Ethique, la Charte Développement Durable et la Charte Achats responsables. Ainsi, depuis 2010, les trois axes principaux de la démarche Développement Durable d'ALLEN (équité et la valorisation des collaborateurs, préservation de l'environnement et développement d'offres de services éco-responsables) sont énoncés dans la Charte Développement Durable du Groupe. Le Code Ethique formalise les engagements du Groupe à construire son développement sur la base de principes fondamentaux d'intégrité, de loyauté et de transparence, à exercer et développer ses activités dans le respect le plus strict des lois et réglementations nationales et internationales.

En 2011, ALLEN a fait le choix de se réengager auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. Pour renforcer son action dans sa sphère d'influence, ALLEN a créé la Charte Achats responsables, intégrée aux conditions générales d'achats et invitant l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants à s'associer à la démarche en se conformant aux dispositions du Pacte Mondial des Nations Unies et à l'Organisation Internationale du Travail. Les fournisseurs du Groupe ALLEN s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de s'assurer du respect des principes énoncés dans cette charte et de relayer ces dispositions auprès de leurs propres fournisseurs.

Au cours de l'année, les différentes filiales de Groupe ALLEN ont mis en place des actions et développé des projets selon les quatre dimensions identifiées dans la politique Développement Durable du Groupe : agir en employeur responsable, promouvoir le métier de l'ingénieur et de l'innovation technologique, réduire l'impact de l'activité du Groupe sur l'environnement, et accompagner les clients d'ALLEN dans une démarche proactive vis-à-vis de l'environnement et de la société civile grâce à des solutions innovantes et durables.

Les efforts et avancées opérés en 2011 sont décrits dans le Rapport Développement Durable 2011 du Groupe et dans la présente Communication sur le Progrès. Ces actions sont prolongées et accentuées en 2012, le Groupe souhaitant ainsi contribuer activement au Développement Durable. Afin de piloter la démarche Développement Durable selon les piliers sociaux, environnementaux, économiques et sociétaux, ALLEN a établi un reporting d'indicateurs de performance, lui permettant d'identifier les axes d'amélioration, de fixer des objectifs et de mesurer régulièrement les avancées en la matière. Ce reporting, associé à un plan d'actions, est communiqué en interne, et annuellement dans le Rapport Développement Durable du Groupe. Un tableau de correspondance a été établi pour lier ces indicateurs avec les principes du Pacte Mondial des Nations Unies, traduisant avec transparence le chemin parcouru et les initiatives qu'il reste à mener.

En tant que Président-Directeur Général d'ALLEN, en ce milieu d'année 2012, je confirme l'engagement du Groupe à soutenir et promouvoir les dix principes du Pacte Mondial et à s'inscrire dans une démarche de progrès en faveur des droits de l'homme et du travail, de respect de l'environnement et de lutte contre la corruption.

Simon AZOULAY
Président-Directeur Général
Groupe ALLEN

1. DROITS DE L'HOMME (PRINCIPES 1 ET 2)

- *Achats responsables*

ALTEN souhaite développer sa politique d'Achats responsables en 2012 par la mise en place de sessions de formation des collaborateurs aux enjeux du Développement Durable, de respect des droits de l'homme et du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Ainsi les collaborateurs pourront mieux reporter vers les fournisseurs et sous-traitants les exigences liées aux documents fondateurs en interne et aux principes du Pacte Mondial. Ils seront aussi formés à l'accompagnement des fournisseurs et sous-traitants dans leurs démarches RSE, et seront à même de sélectionner puis d'auditer les fournisseurs et sous-traitants selon des critères rigoureux d'éthique, de respect des droits de l'homme et du travail, et de respect de l'environnement.

La démarche d'Achats responsables est ainsi transverse, puisqu'elle implique d'engager des actions pour progresser sur l'ensemble des principes du Pacte Mondial.

2. DROITS DU TRAVAIL (PRINCIPES 3, 4, 5 ET 6)

- *Dialogue social*

100% de nos collaborateurs sont couverts par une convention collective, et le travail collaboratif avec les institutions représentatives du personnel donne naissance à des accords collectifs.

En 2011, dans les différentes filiales du Groupe, 19 accords collectifs ont été signés, et 202 réunions de partenaires sociaux et institutions représentatives du personnel se sont tenues.

Ainsi, à la fin de l'année 2010, un accord sur la prévention du stress a été signé entre la Direction, les Organisations Syndicales et les Institutions Représentatives du Personnel, qui a permis à ALTEN en 2011, de réaliser une étude sur le stress et le bien-être au travail fondée sur un questionnaire diffusé de façon anonyme aux collaborateurs. ALTEN a pu dresser un premier constat de la réelle qualité de vie au travail de ses collaborateurs. En parallèle, le Groupe ALTEN a mis en place un numéro de téléphone à disposition des collaborateurs qui souhaiteraient faire part de façon confidentielle de leurs situations de stress ou celles de leurs collègues. Enfin, un programme sur-mesure de formation à la gestion du stress a été déployé à l'ensemble de la France; 193 managers ont été formés en 2011, programme qui se poursuivra sur 2012.

- *Diversité et égalité des chances*

Le Groupe a identifié les différentes composantes de la diversité en interne et met progressivement en œuvre les moyens pour promouvoir la diversité, créatrice de valeurs, et favoriser l'égalité des chances.

Le handicap

Au cours de la Semaine pour l'Emploi des personnes handicapées, ALTEN a sensibilisé ses collaborateurs au handicap pour faire tomber les idées reçues. Dans sa politique d'achats et de sous-traitance, ALTEN a développé les partenariats avec le secteur protégé. En 2011, ALTEN a confié le publipostage de l'ensemble de ses courriers non-confidentiels, soit plus de 156 000 copies, à Copiver, une Entreprise Adaptée.

ALTEN a mis en place une véritable réflexion sur une politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap ; ce sera en 2012 une priorité majeure de la politique RH de l'entreprise.

L'égalité hommes-femmes et l'accès des femmes aux métiers de l'ingénieur

ALTEN agit en faveur de la promotion de la diversité et s'attache à respecter l'égalité professionnelle homme-femme avec des mesures favorisant l'évolution professionnelle des femmes et assurant l'équité en matière de rémunération. Le secteur d'activité d'ALTEN est particulièrement concerné par l'accès aux métiers d'ingénieurs pour les femmes.

Le Groupe agit donc activement pour la promotion des métiers de l'ingénierie auprès des écoles, en particulier auprès des jeunes femmes. ALTEN est engagé auprès de l'association « Elles Bougent », pour susciter des vocations féminines dans les filières techniques et scientifiques, sensibiliser les étudiants et les professionnels du secteur sur la réalité et les enjeux de la féminisation des métiers de l'ingénieur, pour faciliter à terme le recrutement de jeunes femmes dans les métiers de

l'ingénieur.

Grâce à un dispositif de rencontres avec les marraines ALTEN, les lycéennes et étudiantes découvrent les métiers passionnants des femmes ingénieures. 2011 a été une année riche pour ce partenariat. Lors du 49^{ème} Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace, au Bourget, le 21 juin 2011, en présence de Roselyne Bachelot-Narquin, Ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, une centaine de lycéennes et étudiantes de toute la France ont échangé avec les professionnels du secteur sur leurs métiers. En octobre 2011, « Elles bougent » et ALTEN ont participé aux 10^{èmes} rencontres de l'ingénierie puis ont organisé l'opération « Ingénieure à 360° » afin de présenter les opportunités de carrière offertes aux femmes dans des secteurs et des métiers encore à forte connotation masculine.

Le soutien des projets des collaborateurs

ALTEN a créé un fonds de dotation et a développé une charte de sponsoring interne pour apporter son soutien à des projets de solidarité portés par ses collaborateurs, dans les domaines culturels, humanitaire, social, et environnemental notamment. Parmi les projets soutenus par ALTEN, la participation de collaborateurs à des défis sportifs à but humanitaire, des concerts organisés par des collaborateurs pour des associations d'utilité publique, ou encore les recherches d'un collaborateur en faveur de la biodiversité.

La valorisation des profils seniors

Le Groupe ALTEN s'est engagé dans une démarche de valorisation des emplois occupés par les seniors et a élaboré un plan d'action adapté à ses spécificités. La capitalisation sur l'expertise est déterminante dans le cadre de l'évolution de l'offre sur les projets à engagements, et illustre la nécessité de valoriser et de fidéliser les profils Experts. Du fait des caractéristiques liées au métier de consultant, exercé plutôt par des ingénieurs en première partie de carrière, la pyramide des âges fait apparaître une moyenne d'âge autour de 30 dans les filiales du Groupe ALTEN. Les actions mises en œuvre pour les seniors peuvent bénéficier aux salariés d'au moins 45 ans.

L'entretien de seconde partie de carrière permet au collaborateur d'appréhender la suite de son parcours en formulant ses souhaits et ses aspirations, lui permettant un accès privilégié à la formation, et un dispositif de Tutorat pour valoriser l'expérience acquise.

L'accès des jeunes diplômés à l'emploi

Depuis sa création en 1988, ALTEN a remporté la confiance de nombreux clients et a connu une forte croissance. Pour garantir la qualité des prestations à tous les niveaux de la relation client, ALTEN mène une politique active de recrutements de jeunes ingénieurs et de collaborateurs à fort potentiel.

En 2011, ALTEN a participé à plus de 80 salons et forums, a construit des partenariats pérennes avec des écoles d'ingénieurs, universités et écoles de commerce, en organisant de nombreuses formations et conférences techniques, mais aussi en apportant son soutien à des défis sportifs et humanitaires. Le Groupe est aujourd'hui un acteur majeur du marché de l'emploi en Europe : avec près de 3 500 recrutements en CDI en 2011, dont 1000 jeunes de 0 à 2 ans d'expérience soit environ 30%, quasi intégralement au statut cadre, ALTEN est un véritable tremplin de carrière. Enfin, ALTEN accueille environ 150 stagiaires et contrats d'alternance chaque année, qui débouchent souvent sur un emploi si l'expérience est concluante.

La diversité culturelle

Présent dans 14 pays, le groupe ALTEN compte 71 nationalités parmi 14800 collaborateurs. Grâce à son système de gestion des compétences, le Groupe encourage la mobilité interne, notamment à l'international. En effet, la mobilité interne permet à chacun de s'enrichir des différentes cultures des pays dans lesquels le Groupe est présent.

- *Formation*

De manière à offrir à ses clients les expertises en adéquation avec leurs besoins et permettre à ses collaborateurs d'enrichir et de développer leurs compétences, le groupe ALTEN mène une politique de gestion des compétences dynamique, grâce à l'université interne Amplify, lieu de formation, de coaching et d'échange destiné à développer les compétences et à donner aux managers les moyens de réussir tout au long de leur parcours dans l'entreprise. ALTEN s'est doté depuis le 1^{er} janvier 2011 d'un organisme de formation agréé, « ALTEN Training Center », qui permet de valoriser la formation interne, de structurer et diversifier les offres de formation à destination de ses collaborateurs. Espace d'échanges et de diffusion des valeurs du Groupe, ALTEN Training Center crée une cohésion interne entre les différents services et collaborateurs du Groupe. Outil d'innovation et de réflexion, cet organisme accompagne les changements de l'entreprise et

l'évolution des métiers. Certains collaborateurs ont d'ailleurs la possibilité de devenir formateur interne ; ils peuvent suivre eux-mêmes une formation de formateurs.

3. ENVIRONNEMENT (PRINCIPES 7, 8, ET 9)

- *Bilan des émissions de gaz à effet de serre*

ALTEN est en recherche constante de solutions pour réduire son impact sur l'environnement et renforcer ainsi sa performance énergétique.

Le Bilan des émissions de gaz à effet de serre d'ALTEN permet d'affiner la connaissance de l'empreinte carbone de l'activité du Groupe. La réalisation de ce Bilan (pour les années 2009 et 2010) sur le périmètre France, a conduit à l'élaboration d'un programme de réduction des principaux postes d'émissions de GES, accompagné par le plan de formation des collaborateurs aux gestes de préservation de l'environnement (éco-gestes, tri des déchets, éco-conduite...). Le dernier Bilan des émissions de gaz à effet de serre fait apparaître une diminution de 7% du ratio d'émissions par collaborateur (5,8 tonnes équivalent CO2 en 2009 contre 5,4 tonnes équivalent CO2 en 2010). Ce Bilan constitue la base pour la définition de plans d'actions de réduction des émissions, dont les avancées sont suivies et mesurées mensuellement.

- *Déplacements des collaborateurs*

Le Groupe limite les conséquences environnementales des déplacements de ses collaborateurs et, pour ce faire, a élaboré une politique voyages incitant à choisir les modes de transport plus respectueux de l'environnement. ALTEN prend en charge l'intégralité du coût de la carte de transports en commun pour ses collaborateurs des fonctions supports en Ile de France. En France, en 2011, 34,7% des collaborateurs ALTEN ont utilisé les transports en commun pour les déplacements domicile-travail chaque mois.

De plus, en 2011, ALTEN a proposé à ses collaborateurs une formation en e-learning à l'éco-conduite, portée par l'ALTEN Training Center, l'organisme de formation interne d'ALTEN. 81 collaborateurs en ont bénéficié et ont appris à faire évoluer leur comportement sur la route pour réduire leurs émissions polluantes, diminuer leur consommation d'énergies fossiles et prévenir les accidents de la route. De nouvelles sessions de formation à l'éco-conduite seront proposées aux collaborateurs du Groupe en 2012.

- *Gestion du parc informatique et solutions informatiques innovantes*

En 2011, ALTEN a choisi d'équiper l'ensemble des sites de systèmes de visioconférence pour limiter les besoins de déplacement grâce à Webex, une application internet permettant à chacun d'organiser des visioconférences depuis son ordinateur, pour les managers et les fonctions supports. Toutes les personnes de la réunion peuvent partager leurs écrans et les fichiers voulus en temps réel, de façon interactive. Ce logiciel est un moyen d'éviter des déplacements inutiles.

Au cours de l'année, la politique de renouvellement du parc informatique a été initiée : les anciennes machines ont été remplacées par des machines dernière génération, plus économes en énergie.

- *Bâtiments plus respectueux de l'environnement*

ALTEN a choisi de répondre aux exigences environnementales et économiques les plus élevées pour le choix de ses locaux, et d'apporter aux collaborateurs un cadre de travail performant et agréable. Pour cela, ALTEN privilégie les bâtiments certifiés BBC-HQE, qui ont une consommation d'énergie primaire (pour le chauffage, la climatisation, la ventilation) de moins de 40 kWh/m²/an, tout en assurant une qualité de vie confortable pour ses occupants.

Depuis 2011, le bâtiment « EcoLucioles » de Sophia Antipolis est certifié BBC HQE.

ALTEN a signé un partenariat avec l'entrepreneur GA pour son siège régional toulousain selon les exigences BBC HQE : le Groupe s'est installé dans un premier immeuble certifié à la fin de l'été 2011, puis au printemps 2012 dans une extension construite aux abords du premier, complétée bientôt par un 3^{ème} bâtiment de production. Début 2013, ALTEN devrait exploiter près du tiers de son parc immobilier français respectant les exigences environnementales les plus élevées. ALTEN met en place avec ses bailleurs des outils de gestion pour collecter puis analyser mensuellement les courbes de consommations énergétiques des bâtiments, puis les optimiser de façon pragmatique.

Néanmoins, la performance environnementale d'un bâtiment est aussi liée à ses occupants. Les collaborateurs sont sensibilisés aux éco-gestes, qui génèrent des économies d'énergie et de matières premières.

- *Gestion des déchets*

Les déchets générés par les activités d'ALTEN sont constitués à environ 80% par le papier. ALTEN a mis en place des procédures de gestion des déchets sur les différents bâtiments, et a déployé un système de tri sélectif sur près de 90% des surfaces des bâtiments occupées par les collaborateurs du Groupe. Ceux-ci sont sensibilisés à la diminution et au tri des déchets par la diffusion de brochures d'éco-gestes, par l'affichage des consignes de tri dans les locaux équipés de poubelles de tri, ainsi que sur l'intranet. Les DEEE, les piles et les lampes basse consommation font aussi l'objet de collecte et de procédures dédiées.

- *Gestion du cycle de vie du Papier*

Déploiement du papier recyclé

Depuis 2011, ALTEN s'est engagé à utiliser une référence de papier 100 % recyclé certifié FSC, en remplacement du papier blanc « classique » (hors papier en-tête) de qualité égale, mais dont la production a un impact moindre sur l'environnement. En 2011, pour une consommation totale de papier de près de 37 tonnes, la consommation de papier 100 % recyclé certifié FSC comptait pour 12 % de la consommation totale de papier du Groupe, soit près de 4 tonnes. À terme, avec l'épuisement des stocks de papier « classique », 100 % du papier utilisé par les collaborateurs ALTEN seront du papier 100 % recyclé certifié FSC (hors papier en-tête).

Projet de reforestation

Dans le cadre de la réalisation de son Bilan de gaz à effet de serre, ALTEN a mené une enquête auprès de ses collaborateurs par le biais d'un questionnaire sur leurs habitudes de repas et de déplacements. ALTEN a choisi en 2011, Année Internationale des Forêts, d'associer à l'étude une action en faveur de la reforestation dans le Piura, une région aride du nord du Pérou, en partenariat avec 5Continents, société spécialisée dans la reforestation (www.reforestation.com).

Pour chaque questionnaire complété, ALTEN a financé la protection d'un arbre. Le projet consiste à protéger des arbres qui sortent naturellement de terre, de l'attaque des animaux et des aléas climatiques, dans la communauté José Ignacio Távora. 3 espèces d'arbres sont particulièrement concernées : le Zapote, classé parmi les espèces vulnérables ; l'Algarrobo, grâce auquel les péruviens produisent de l'Algarrobino (sorte de miel local) et du bois de chauffe ; et l'Overo, qui rend les terres beaucoup plus fertiles.

La démarche menée permet de lutter contre la désertification, d'améliorer les conditions de vie des populations locales grâce à des ressources complémentaires, et d'agir en faveur de la biodiversité, mais aussi de sensibiliser les collaborateurs à l'impact environnemental de notre activité et de les fédérer autour d'une initiative inédite chez ALTEN.

Au total, 2505 questionnaires ont été complétés, et ALTEN a décidé d'abonder le nombre d'arbres protégés : 5010 arbres de 3 espèces locales ont été protégés grâce à l'opération, soit le stockage d'environ 1650 kg de CO₂ sur 30 ans. En début d'année 2012, le représentant de 5Continents est allé à la rencontre de la communauté José Ignacio Távora, pour faire le point sur l'utilisation des fonds pour le projet de régénération naturelle assistée.

L'objectif du projet dans 5 ans est de permettre à la communauté de s'autofinancer et d'être totalement autonome, tout en prenant en compte l'ensemble de la chaîne de valeur de l'arbre : sa protection, sa plantation et la valorisation du bois.

D'un point de vue social, la protection des arbres améliore les conditions de vie des populations locales, par la création d'un revenu complémentaire tiré de l'exploitation des fruits, du bois, du miel, etc. Les familles d'apiculteurs de la communauté gagneront par exemple environ 90 euros supplémentaires par an. Le bois est la principale source d'énergie des populations locales ; il faut donc protéger et assurer une gestion des forêts sur le long terme. L'avenir est aussi préparé : 17 écoles sont sensibilisées à l'importance de la forêt sèche qui les entoure.

Le projet sera renouvelé, dans cette communauté en 2012, autour d'une autre initiative fédératrice en interne / d'autres éco-gestes que le Bilan de gaz à effet de serre.

- *Accompagnement des clients*

ALTEN s'engage envers ses clients en développant des solutions innovantes et durables répondant à leurs besoins actuels comme futurs, grâce à l'expertise de ses collaborateurs et de la Direction de la R&D. ALTEN travaille ainsi pour ses clients dans cet esprit « éco-conception », et développe ainsi ses compétences en matière de conception durable.

Les domaines couverts par les projets lancés en 2011 par la Direction de la R&D touchent de larges domaines allant de la santé, à l'aéronautique, en passant par les systèmes domotiques innovants. Ces projets permettront la mise en œuvre de solutions innovantes conciliant l'équité sociale et sociétale, avec entre autres l'aide pour les handicaps visuels ; l'intégrité écologique.

4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION (PRINCIPE 10)

- *Documents fondateurs*

Dès 2010, ALTEN a mis en place un Code Ethique et une Charte de Développement Durable engageant le Groupe et ses collaborateurs à respecter et faire respecter dans leur sphère d'influence les principes de l'Organisation Internationale du Travail et du Pacte Mondial, notamment en ce qui concerne la lutte contre la corruption, contre les discriminations, contre le travail forcé et le travail des enfants.

En 2011, ces principes ont été intégrés dans la Charte d'Achats responsables, présente dans chaque appel d'offres, invitant les fournisseurs et sous-traitants à se conformer aux dispositions du Pacte Mondial et de l'Organisation Internationale du Travail.

Le Groupe souhaite conduire ses activités avec loyauté et intégrité, ce qui induit que chaque collaborateur se réfère régulièrement à ces documents internes. Ils sont diffusés en interne grâce à divers canaux de communication (magazine interne, blog, newsletter, intranet, événements, livret d'accueil, bilan annuel, etc.) pour informer et éclairer les choix individuels et collectifs de l'ensemble des collaborateurs.

- *Comité d'Ethique et formation des collaborateurs*

Dans la continuité de la démarche du Groupe en faveur du respect de l'environnement, des droits de l'homme et du travail, ainsi que de la lutte contre la corruption, ALTEN souhaite développer dès 2012 une organisation interne permettant l'identification, la résolution et la prévention des situations à risques concernant en particulier l'éthique, la corruption et les discriminations.

Les collaborateurs seront progressivement formés à la gestion et à la prévention de ces situations.

- *Comité de veille de la conformité aux lois et réglementations*

Depuis 2010, le Comité de veille de la conformité aux lois et réglementations, composé de représentants des principales directions de l'entreprise, se réunit trois fois par an pour s'assurer de la prise en compte et de l'anticipation des réglementations et des situations à risques.

5. TABLEAU DE CORRESPONDANCE

ALTEN s'assure de la mise en œuvre des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies grâce à des indicateurs de performance se rattachant à chacune de 4 catégories.

Le tableau de correspondance ci-dessous permet d'identifier les actions et les indicateurs de performance, en lien avec les principes du Pacte Mondial des Nations Unies, décrits dans le Rapport Développement Durable 2011 d'ALTEN (joint à ce document). Ces éléments sont régulièrement diffusés grâce à des communications internes et externes.

	N° PRINCIPE	N° DE PAGES	INDICATEURS
Droits de l'homme	1 Promouvoir et respect de la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans la sphère d'influence	P. 18 à 23	ST.4, ST.5 EV.21
	2 Veiller à la non complicité de violations des droits de l'homme	P. 18 à 23	ST.4, ST.5 EV.21
Normes du travail	3 Respecter la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective	P. 18 à 23	SL.25, SL.26, SL.27 ST.4, ST.5
	4 Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	P. 18 à 23	ST.4, ST.5 EV.21
	5 Abolir de façon effective le travail des enfants	P. 18 à 23	ST.4, ST.5 EV.21
	6 Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession	P. 24 à 31	SL.2, SL.3, SL.6, SL.7, SL.9, SL.32, SL.33, SL.34, SL.35 EV.21 ST.4, ST.5, ST.6
Environnement	7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	P. 32 à 39	EV.1, EV.2, EV.5, EV.8, EV.9, EV.10, EV.11, EV.12
	8 Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	P. 32 à 39	EV.1, EV.2, EV.5, EV.8, EV.9, EV.10, EV.11, EV.12, EV.13, EV.14, EV.15, EV.16, EV.17, EV.18, EV.19, EV.20, EV.21
	9 Mettre au point et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement	P. 32 à 39	EV.8, EV.9, EV.10, EV.12, EV.13, EV.21
Lutte contre la corruption	10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	P. 18 à 23	ST.4, ST.5 EV.21

Pièce jointe avec ce document : Rapport Développement Durable 2011 – Groupe ALTEN (disponible en ligne grâce au lien <http://www.alten.fr/pressroom/publications-dd/Rapport-dev-durable-ALTEN%202011-FR.pdf>)