



2015

Communication sur le progrès



INGÉNIERIE ET CONSEIL EN TECHNOLOGIES





Le mot du Président-Directeur Général = Simon Azoulay

« Notre développement international et notre position de leader sur le marché de l'Ingénierie et du Conseil en Technologies nous confèrent une responsabilité envers l'ensemble de nos interlocuteurs, qu'ils soient collaborateurs, instances représentatives du personnel, clients, actionnaires, fournisseurs, partenaires....

C'est afin de répondre à leurs exigences, d'anticiper leurs attentes et de construire avec nos parties prenantes des relations durables et de confiance que notre Groupe a intégré depuis quelques années le développement durable au cœur de sa stratégie de développement. Pour ALTEN, cette démarche constitue une préoccupation centrale en faveur des Hommes et de l'Innovation Durable.

Initié en 2010 avec la signature du Pacte Mondial des Nations Unies, notre engagement s'est depuis continuellement étoffé et renforcé. C'est donc tout naturellement que nous avons fait le choix de renouveler notre soutien au Global Compact en 2013, 2014 et 2015.

Afin de créer un socle d'engagements communs, ALTEN a créé et diffusé des textes fondateurs auprès de ses parties prenantes internes et externes, traduisant notre volonté de respecter et de faire respecter dans notre sphère d'influence les dix principes universels du Pacte Mondial de Nations Unies. L'internationalisation des marchés, l'évolution rapide des technologies et les exigences croissantes de la société en matière de responsabilité nous poussent à l'action. L'ensemble des initiatives et projets portés par l'entreprise et nos collaborateurs en France et dans nos filiales sont présentés dans le chapitre Développement Durable du DDR 2014 et la présente Communication sur le Progrès.

Notre culture d'entreprise se fonde autour de fondamentaux partagés par tous nos collaborateurs, qui sont le développement des valeurs humaines, la culture ingénieur et la recherche d'une croissance rentable et durable. En 2014, nous avons recentré notre démarche autour de ces valeurs clés. Nous avons également réalisé une analyse de matérialité, pour identifier au mieux les attentes de nos parties prenantes et les enjeux de notre secteur d'activité.

Pour notre Groupe, la démarche Développement Durable s'articule donc autour de quatre enjeux majeurs :

Etre un employeur responsable, à travers la valorisation des talents, le développement des compétences, la gestion de la mobilité et des carrières et l'épanouissement des collaborateurs.

Se comporter en entreprise citoyenne, afin de favoriser l'accès des ingénieurs de demain à l'emploi, de promouvoir l'image et les valeurs du métier d'ingénieur, et de soutenir l'innovation technologique.

Agir en faveur de l'environnement, via la réduction de nos impacts directs et indirects.

Se positionner comme stimulateur d'innovation, en accompagnant nos clients, nos collaborateurs et les étudiants dans le développement de solutions innovantes et durables.

Preuve de l'engagement et la performance extra-financière du Groupe, notre démarche s'est vue récompensée par de nombreuses certifications, labels et notations. Nous sommes tout particulièrement fiers d'avoir reçu en début d'année 2015 le label Top Employer© France pour la 4ème année consécutive ; mais également d'avoir maintenu notre niveau de reconnaissance «Gold» par l'agence de notation Ecovadis, qui nous place désormais parmi les 2 % des entreprises les mieux notées.

Au cours des prochains mois de l'année, nous continuerons à relever de nouveaux défis. En tant que Président-Directeur Général d'ALTEN, j'affirme mon engagement à poursuivre le déploiement de cette démarche dans les différents pays du Groupe, afin de capitaliser sur les initiatives de chacun, et partager nos valeurs communes.

Plus que jamais, nous souhaitons piloter notre démarche Développement Durable, mesurer nos avancées, nous soumettre à des évaluations diverses, et nous obliger à un regard critique sur nous-mêmes, pour améliorer sans cesse nos pratiques, en toute transparence.

Je fais confiance aux collaborateurs du groupe ALTEN pour s'inscrire activement dans cette démarche. »

Simon Azoulay,
Président-Directeur Général

Le Pacte Mondial

4 Thèmes & 10 Principes

Le Pacte Mondial (Global Compact) est la principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes. Ce mouvement regroupe des milliers de participants répartis dans près de 150 pays et a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés. Adhérer au Pacte Mondial, c'est partager la conviction que des pratiques commerciales, fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus, contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable, plus ouvert et de sociétés prospères et dynamiques.

Le Global Compact est une initiative internationale d'engagement volontaire en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprise (RSE).

En signant le Global Compact, nous nous engageons à intégrer les 10 principes dans notre stratégie et nos opérations, progresser tous les ans sur ces principes, et à communiquer annuellement nos bonnes pratiques en publiant un document dédié, la Communication sur le Progrès (COP), sur le site Internet du Global Compact.

Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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.



COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

— Les 21 critères « GC Advanced »

Depuis 2014, les Communications sur le Progrès d'ALTEN obtiennent le niveau de différenciation « Advanced ».

Cette distinction honore les entreprises qui abordent dans leurs communications les 21 critères listés ci-dessous, et décrivent, pour chacun d'entre eux, au minimum une bonne pratique.

I. IMPLANTER LES 10 PRINCIPES DANS LA STRATÉGIE ET LES OPÉRATIONS

1. La COP décrit l'intégration des principes dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles
2. La COP décrit la mise en œuvre des principes dans la chaîne de valeur

POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LES DROITS DE L'HOMME

3. La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précises
4. La COP décrit les systèmes de management en place
5. La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place

POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LES NORMES DU TRAVAIL

6. La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis
7. La COP décrit les systèmes de management en place
8. La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation

POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

9. La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis
10. La COP décrit les systèmes de management en place
11. La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation

POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

12. La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis
13. La COP décrit les systèmes de management
14. La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation

II. AGIR POUR SOUTENIR LES OBJECTIFS PLUS LARGES DES NATIONS UNIES

15. La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU
16. La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie
17. La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique
18. La COP décrit des partenariats et une action collective

III. GOUVERNANCE ET LEADERSHIP DE LA RSE

19. La COP décrit l'engagement du Président et de la direction
20. La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance
21. La COP décrit l'implication des parties prenantes

Sommaire

La présente Communication sur le Progrès a été rédigée sur la base d'extraits du chapitre « Excellence Opérationnelle et Développement Durable » du Document de Référence 2014, sélectionnés afin de répondre au mieux aux 10 principes du Global Compact.

Les engagements et les initiatives décrits dans ce document ne sont donc pas toujours exhaustifs. Pour une information complète, retrouvez l'intégralité de la partie « Excellence Opérationnelle et Développement Durable » au sein du chapitre 3 du Document de Référence 2014, disponible sur le site Internet du Groupe.

/ 8	Stratégie de Développement Durable
/ 9	I. Droits de l'Homme
/ 11	II. Droits du travail
/ 21	III. Environnement
/ 31	IV. Lutte contre la corruption
/ 32	Annexes

Stratégie de Développement Durable

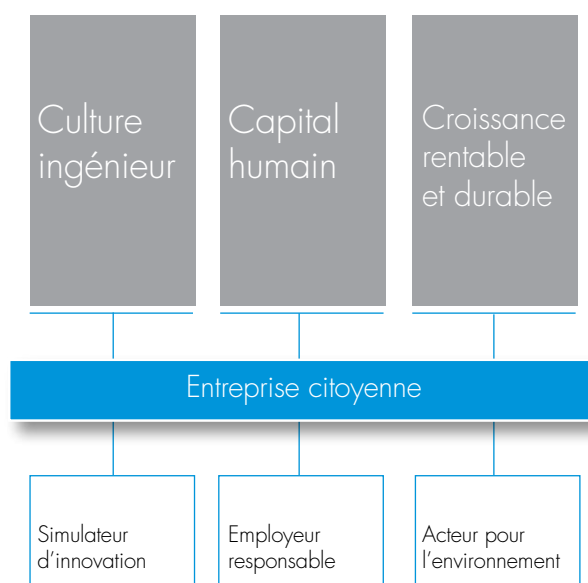
La culture d'entreprise du Groupe se fonde autour de valeurs clés partagées par tous les collaborateurs, qui sont le développement des valeurs humaines, la culture ingénieur, et la recherche d'une croissance rentable et durable. Les axes stratégiques de la démarche Développement Durable du Groupe ont été structurés en cohérence avec ces valeurs, et organisés autour des quatre piliers suivants :

- Employeur responsable ;
- Entreprise citoyenne ;
- Acteur en faveur de l'environnement ;
- Stimulateur d'innovation.

Par ailleurs, afin d'assurer la pertinence de sa stratégie, le groupe ALTEN a choisi de respecter le principe de matérialité défini par les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI). Les enjeux sont considérés comme « matériels » pour une entité s'ils peuvent affecter la performance à court-terme de l'entreprise, déterminer sa capacité à atteindre ses objectifs stratégiques, correspondre aux meilleures pratiques de son secteur, affecter le comportement des parties prenantes, refléter l'évolution du Groupe (de nouvelles normes, de nouvelles tendances), etc. Le Groupe a réalisé en 2011 une cartographie de ses parties prenantes et, en début d'année

2014, une analyse de matérialité basée sur l'analyse des enjeux sectoriels, des opportunités et des demandes des parties prenantes (cf. section « A propos de ce rapport »).

Un autre temps fort de cette année 2014 a consisté à diffuser la démarche au sein des entités d'ALTEN dans le monde. Progressivement, le Groupe ambitionne de créer un véritable réseau de correspondants Développement Durable dans ses différents pays d'implantation, afin de capitaliser sur les initiatives et innovations de chacun et de partager des valeurs communes.



La démarche Développement Durable du Groupe s'inscrit dans une politique plus globale de Qualité, Sécurité et Développement Durable, dénommée « FORCES ».



I. Droits de l'Homme

Principes 1 & 2

Les principes d'éthique et d'action du groupe ALTEN s'inscrivent dans le cadre de textes de référence internationaux, notamment :

- Les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies ;
- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et ses Pactes additionnels ;
- Différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- La convention des Nations Unies contre la corruption.

Les documents fondateurs du Groupe

Le groupe ALTEN a construit son développement sur la base de principes fondamentaux d'intégrité et de transparence, mis en œuvre par ses dirigeants et salariés pour établir durablement des rapports de confiance avec ses parties prenantes, dans le respect des droits de l'Homme et du travail, de la lutte contre la corruption et de la préservation de l'environnement.

Trois documents fondateurs de cette démarche, portant les principes universels du Pacte mondial des Nations unies, sont diffusés en interne et en externe.



La **Charte de Développement Durable** d'ALTEN engage les filiales du Groupe 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 les discriminations, la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.

La Charte Développement Durable est disponible en ligne sur l'intranet du Groupe, et est intégrée dans le livret d'accueil donné à chaque nouveau collaborateur.



ALTEN s'est doté dès 2011 d'un **Code Ethique** qui formalise les engagements du Groupe à exercer et à développer ses activités dans le respect le plus strict des lois et des réglementations nationales et internationales.

Le Groupe souhaite conduire ses activités avec loyauté et intégrité, ce qui induit que chaque collaborateur se réfère régulièrement à ce Code Ethique.

Il est diffusé sur l'intranet du Groupe et est inclus dans le livret d'accueil donné à chaque nouveau collaborateur.



ALTEN a renforcé sa politique d'Achats Responsables en 2011 par la création de la **Charte d'Achats Responsables**. Cette charte est systématiquement intégrée dans les appels d'offres ; elle est envoyée aux principaux fournisseurs pour signature.

A travers de ce document, ALTEN invite ses fournisseurs et sous-traitants à se conformer aux dispositions sociales, sociétales et environnementales du Pacte Mondial et de l'Organisation Internationale du Travail.

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 plusieurs par an pour s'assurer de la prise en compte, de l'anticipation des réglementations et des situations à risques, et de la conformité du Groupe face à ces textes de lois. Des actions correctives ou préventives sont alors décidées dans une démarche d'amélioration continue.

Achats responsables

En 2011, le Groupe a initié sa politique d'Achats Responsables avec la création d'une Charte d'Achats responsables. Systématiquement intégrée dans les appels d'offres depuis 2012, elle est également envoyée aux principaux fournisseurs pour signature. Cette démarche est un moyen privilégié pour ALTEN de diffuser ses exigences Développement Durable et les principes universels du Pacte Mondial des Nations Unies dans sa sphère d'influence puisqu'à travers de ce document, le Groupe invite ses fournisseurs et sous-traitants à se conformer aux dispositions sociales, sociétales et environnementales du Pacte Mondial et de l'Organisation Internationale du Travail.

La démarche d'Achats Responsables d'ALTEN se renforce progressivement par la prise en compte de critères sociaux, sociétaux et environnementaux dans le référencement et l'évaluation des fournisseurs du Groupe. La formation des acheteurs aux principes d'Achats Responsables, débutée fin 2012, a engendré des traductions concrètes dans les achats réalisés dès 2013.

Une évaluation et notation RSE fait partie intégrante du processus de sélection des fournisseurs pour les principaux appels d'offres, au même titre que les critères Qualité Coût et Délai. L'évaluation porte tant sur les engagements Développement Durable internes du fournisseur, que sur les avantages sociaux, sociétaux et environnementaux des produits ou services proposés. Le coût d'un achat est alors envisagé dans sa globalité, tout au long de la chaîne de valeur et du cycle de vie du produit ou du service, tout en minimisant les risques pour l'environnement et en maximisant les impacts sociaux et sociétaux positifs.

Les exigences RSE d'ALTEN sont également progressivement intégrées dans les politiques internes d'ALTEN, afin de créer un socle commun d'engagement pour les différentes entités du Groupe pour un même type d'achat. L'objectif est désormais de déployer ces évaluations à l'ensemble des appels d'offres et des sélections fournisseurs. La réalisation prochaine d'une cartographie des enjeux et des risques par catégories d'achats permettra à ALTEN de prioriser et mieux définir ses exigences d'Achats Responsables, tout en développant des relations gagnants-gagnants et équitables avec ses fournisseurs.

Certaines filiales du Groupe agissent également de façon autonome afin de responsabiliser leurs achats. En Suède par exemple, les critères environnementaux occupent une place croissante dans les procédures d'achats et dans les processus d'évaluation des fournisseurs.



II. Droit du travail

Principe 3

Relations sociales

Le groupe ALTEN veille à développer et à maintenir des relations privilégiées avec l'ensemble de ses parties prenantes sur l'ensemble des thématiques de la responsabilité sociétale au sens de la norme ISO 26 000, en garantissant une écoute et un dialogue structuré avec chacune de ses parties prenantes.

ALTEN s'engage à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective. Nos engagements en matière de droit du travail s'appuient sur le respect du dialogue social et des droits syndicaux, le droit à la formation professionnelle et son développement et le respect de la personne humaine, y compris dans son intégrité physique.

Le Groupe privilégie la concertation et le dialogue dans l'intérêt commun de son développement économique et du bien-être de ses salariés.

A titre illustratif en 2014, les sociétés du Groupe ont poursuivi une politique de dialogue avec les partenaires sociaux. Les négociations sur le sujet de la qualité de vie au travail et la prévention du stress se sont conclues par la signature d'un accord au printemps 2015.

Sécurité des collaborateurs

La sécurité de nos salariés est une priorité. Le Groupe déploie une démarche globale de préservation et de protection de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs, au regard des exigences des clients, de la réglementation et des exigences élevées fixées en interne. Cette stratégie s'appuie sur :

- **La prévention des risques**, par l'identification des risques auxquels le collaborateur peut être exposé, la sensibilisation des collaborateurs à ces risques et aux moyens de les réduire, ainsi que le dialogue et la communication avec le CHSCT. Toutes les filiales du Groupe atteignant les seuils réglementaires mettent en place des réunions du CHSCT, qui se réunissent selon les périodicités légales ;
- **La formation**, avec une démarche proactive concernant les formations réglementaires comme volontaires. En 2014, près de 11 000 heures dédiées à la sécurité ont été dispensées en France, et 342 managers ont été formés à la gestion du stress depuis 2011.

- **La sensibilisation des collaborateurs** à des risques spécifiques sont régulièrement organisées sur site. Le Livret Santé Sécurité Environnement, lancé à la fin de l'année 2012 et diffusé à tous collaborateurs, est le support de référence pour la sensibilisation ;
- **La mise en place d'équipements dédiés**, notamment en matière de protection individuelle. De plus depuis 2012, 100 % des sites ALTEN sont équipés de défibrillateurs ;
- **La veille réglementaire et normative**, amenant ALTEN à agir dès que possible en avance de phase sur la réglementation en matière de sécurité.

Par ailleurs, ALTEN est certifié MASE (Manuel d'Amélioration de la Sécurité en Entreprise) depuis 2008 et CEFRI (Comité français de certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel travaillant sous Rayonnements Ionisants) depuis 2007, ce qui témoigne des efforts réalisés et des succès obtenus grâce aux procédures et fonctionnement du système de management de la Santé et de la Sécurité.



LA SÉCURITÉ, UNE PRIORITÉ !

Chez ALTEN, les nouveaux salariés sont automatiquement sensibilisés à la sécurité. En fonction des postes, des projets et des besoins, des formations spécifiques et plus techniques peuvent être suivies.

La plateforme Alten e-Training Center propose en effet à ses collaborateurs de nombreux modules concernant la santé et la sécurité des salariés en entreprise : sensibilisation et information aux risques professionnels, au virus EBOLA, aux conditions d'usage d'Acide Fluorhydrique, à la gestion du stress, etc. Les consultants accédant au rôle de chef de projet bénéficient quant à eux d'une formation dédiée au management de la sécurité, dans le cadre d'un e-learning mais également d'un accompagnement par la Direction en charge de la Qualité, de la Sécurité et du Développement Durable. Par ailleurs, en septembre 2014, un nouvel e-learning a été lancé sur les fondamentaux de l'éco-conduite. Cette formation s'inscrit pleinement dans la politique de sécurité des collaborateurs du Groupe puisque les accidents de trajets restent la principale cause des accidents de travail enregistrés.

Qualité de vie professionnelle et valorisation des collaborateurs

Le groupe ALTEN s'engage à déployer auprès de ses collaborateurs des actions concrètes en faveur de la valorisation des talents, de la qualité de vie professionnelle et du bien-être au travail. De nombreuses actions, récurrentes ou ponctuelles, sont ainsi mises en place en France et dans les filiales du Groupe à l'étranger :

- Au travers de son programme interne « **Nos salariés ont du talent** », ALTEN sponsorise depuis plusieurs années différents types d'actions menées par ses collaborateurs en dehors de leur activité professionnelle, qu'il s'agisse de passions ou d'initiatives personnelles, aussi bien sportives, qu'humanitaires, scientifiques ou culturelles. ALTEN encourage et valorise ainsi les talents dans toute leur diversité. En 2014, le Groupe a sponsorisé Jérémy, Responsable d'Agence et pilote d'endurance sur des circuits internationaux. ALTEN a également permis à Marine, Key User ADV (Administration Des Ventes), de finaliser son projet humanitaire en Inde ; ou encore à Delphine et Antoine d'assurer leur saison de compétition de voltige aérienne. Un livret illustrant l'ensemble des projets récompensés a également été créé pour illustrer l'engagement de ces femmes et ces hommes du Groupe.
- Les collaborateurs du groupe ALTEN représentent ses meilleurs **ambassadeurs**. C'est pourquoi le Groupe fait appel à ses salariés pour illustrer affiches internes, posters, intranet et autres supports de communication. Ainsi, la dernière campagne de recrutement ALTEN en France met en avant des hommes et femmes du Groupe qui, chaque jour, mettent leur énergie et leur talent au service de l'innovation. En Allemagne également, un évènement similaire a été lancé en fin d'année 2014.
- Enfin, pour le **bien-être et la santé** au quotidien de ses employés, le groupe ALTEN encourage et soutient partout dans le monde de nombreuses actions plus ponctuelles, telles que des séances de massage express hebdomadaires pour les collaborateurs du siège social ; la création d'équipes ALTEN sponsorisées sur différentes courses de running en France (avec notamment la Soli'run et la Parisienne), en Belgique (20 km de Bruxelles, Ecotrail de Bruxelles) et en Allemagne (marathon et semi-marathon de Munich) ; des campagnes de sensibilisation régulières en faveur d'un mode vie plus sain ou encore des incitations à privilégier le vélo à la voiture pour les trajets quotidiens des employés chez ALTEN GmbH en Allemagne.



DES CANAUX DE COMMUNICATION MULTIPLES ET SPÉCIFIQUES POUR ENGAGER LE DIALOGUE AVEC LES COLLABORATEURS

Les femmes et les hommes qui composent le Groupe constituent le moteur de son activité. ALTEN s'engage donc à leur donner la parole, à ouvrir le dialogue, à stimuler leur expression et valoriser leurs idées. Pour ce faire, le Groupe a déployé différents outils de communication pour amorcer les échanges.

Accessible de l'intranet, **une boîte à idée** permet à l'ensemble des collaborateurs de suggérer des améliorations, qu'il s'agisse de bien-être, de business, de processus, d'outils, d'animation ou tout autre sujet qui leur tiendrait à cœur. Cette boîte constitue une source d'inspiration et d'innovation participative inépuisable pour le Groupe.

En parallèle, un outil a été développé pour remonter aux responsables Qualité et Sécurité l'ensemble des incidents, alertes, anomalies et non-conformités constatés par les employés. En particulier, deux dispositifs de **procédure d'alerte** sont en cours de mise en place pour permettre aux collaborateurs de signaler le non-respect des règles de conduite énoncées dans le Code Ethique du Groupe.

Par ailleurs, une **adresse mail** a été créée spécifiquement pour donner aux salariés la possibilité de s'exprimer sur la stratégie de développement durable du Groupe.

Principes 4 & 5

Les principes du Pacte Mondial sont intégrés dans les principaux textes de référence du Groupe : le Code Ethique, la Charte Achats Responsables, la Charte de Développement Durable. A ce titre, tout manquement aux principes du Pacte Mondial et, en particulier, au travail forcé et au travail des enfants est formellement proscrit.

Par ailleurs, la communauté Achats s'attache à promouvoir les valeurs du Groupe et ses engagements dans l'ensemble de sa sphère d'influence, notamment vis-à-vis de ses fournisseurs.

Toutefois, la majeure partie de nos salariés étant des ingénieurs ou des cadres avec un haut niveau d'étude (équivalent Bac+5), les risques de travail forcé ou de travail des enfants sont, de fait, considérablement réduits.

Un suivi RH de qualité

Les équipes RH contrôlent et suivent la régularité des liens contractuels et du statut de nos collaborateurs et de nos prestataires, de leurs embauches jusqu'à leur sortie des effectifs. Elles sont à la disposition de l'ensemble de nos collaborateurs, tout au long de leurs carrières et ce, dès leur jour d'arrivée.

Un dossier administratif d'embauche est constitué avant le premier bulletin paie du collaborateur. Ce dernier est composé d'une fiche de renseignement à compléter et de nombreuses pièces à fournir par le collaborateur comme la carte nationale d'identité, le titre de travail, etc. Un workflow automatique permet aux équipes RH d'être alertées en cas d'informations ou de documents manquants.

Toutes nos procédures RH sont définies et mises à jour régulièrement. Ces procédures sont rigoureusement appliquées par l'ensemble de nos services RH, ce qui permet de s'assurer de la bonne régularité des liens contractuels des collaborateurs et prestataires, ainsi que de leur statut. Des audits de contrôles sont également régulièrement menés au sein de notre entreprise.

Par ailleurs, en cas de recours à la sous-traitance, chaque dossier doit être validé par la Direction Administrative et Financière afin de vérifier les aspects légaux du sous-traitant.

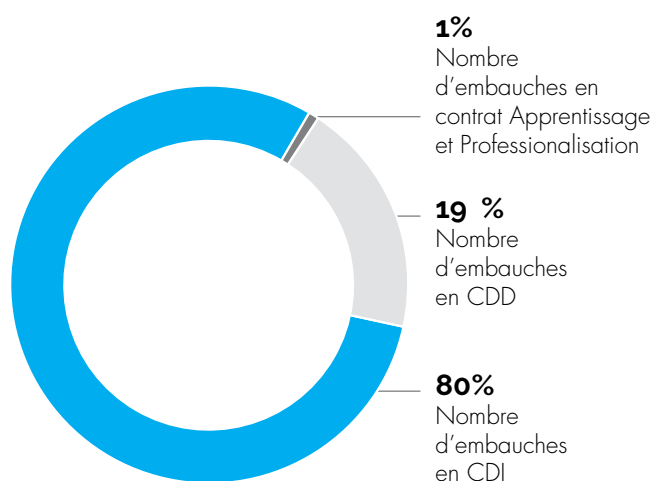


Principe 6

ALTEN, acteur majeur de l'emploi

Dans un contexte de fort engagement où les exigences de qualité et de productivité des clients d'ALTEN ne cessent d'augmenter, la capacité à repérer, capter, développer et promouvoir les meilleurs talents est stratégique.

ALTEN est un acteur majeur du marché européen de l'emploi des ingénieurs. En 2014, le Groupe a ainsi poursuivi son active politique de recrutement internationale, intégrant à ses équipes plus de 4 500 ingénieurs et collaborateurs à fort potentiel sur le périmètre de reporting considéré*, dont 2 800 en France. Parmi eux, 80 % ont été embauchés en CDI sur le périmètre Groupe, 91 % sur le périmètre France.



Cette dynamique de recrutement est opérée par un processus industrialisé d'analyse de compétences permettant d'identifier et recruter les profils de haut niveau. En 2014, ALTEN a d'ailleurs été classé premier du Top 20 « Challenges » des entreprises qui recrutent le plus de cadres. L'enquête exclusive de « L'Usine Nouvelle », réalisée en toute fin d'année 2014, place également le Groupe parmi les 10 premiers recruteurs de 2015.

Véritable tremplin de carrière, ALTEN recrute de nombreux jeunes diplômés. Les équipes de consultants du Groupe accèdent aux plus grands projets technologiques dans les secteurs suivants : Aéronautique, Spatial & Défense, Transport terrestre, Energie & Sciences de la vie, Télécoms & Multimédias, Finance & Tertiaire. Ils s'ouvrent à des opportunités d'évolution sectorielle comme géographique. C'est pourquoi le Groupe

exige de ses ingénieurs, outre des compétences techniques de haut niveau et la connaissance du secteur d'activité du client, un savoir être qui leur permette de s'adapter à des environnements en mutations rapides.

Afin d'identifier très tôt les potentiels candidats, ALTEN développe de multiples liens de proximité avec les futurs jeunes diplômés. De nombreux événements au contact des candidats sont organisés chaque année :

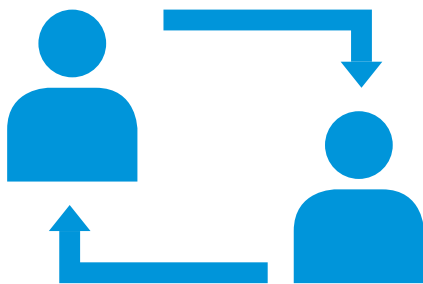
- L'**ALTEN Job Tour**, véritable tour de France des opportunités de carrière, permet tous les ans à de nombreux candidats ingénieurs de rencontrer ALTEN dans ses locaux et de découvrir ses activités. En 2014, plus de 450 candidats ont participé à l'événement dans 10 villes étapes.



- En parallèle, le Groupe en France et dans le monde participe à de nombreux **salons et forums** spécialisés de recrutement. Ces événements sont l'occasion pour les étudiants et diplômés d'aller à la rencontre des recruteurs, de découvrir les opportunités de carrières et de bénéficier en outre de nombreux conseils de professionnels du recrutement. En 2014, ALTEN a ainsi participé à 80 salons et forums en France. En Belgique, le Groupe s'associe à la junior entreprise LSM Conseil et propose des workshops annuels, techniques ou fonctionnels, à destination des étudiants de l'Université Catholique de Louvain La Neuve. En 2014, quatre ateliers personnalisés aux besoins de la junior entreprise ont été réalisés sur l'initiation au Project Management ; le Team Leading ; la communauté Java Script ; la prospection commerciale et le Business Development. A noter également, la participation annuelle du Senior Manager d'ALTEN Belgium aux réunions du Board de la LSM Conseil.

* ALTEN et ses solutions en France, ALTEN Spain, ALTEN Technology GmbH et ALTEN GmbH en Allemagne, ALTEN Sweden, ALTEN Italia et ALTEN Belgium

- Le Groupe entretient également des **relations partenariales privilégiées** avec de nombreuses écoles d'ingénieurs et de commerce. En France, ALTEN s'engage activement auprès de plus de 80 écoles cibles et y organise très régulièrement des ateliers RH (simulations d'entretiens, ateliers CV, etc.) et des conférences métiers ou techniques (conférences métiers, témoignages de consultants, etc.). Grâce aux opportunités créées par les travaux de R&D du Groupe, des offres de thèses de doctorat, réputées comme particulièrement qualitatives et de niveau technique élevé, sont proposées annuellement. En Allemagne également, ALTEN GmbH identifie une quarantaine d'universités stratégiques et participe à de nombreuses animations telles que des soirées de recrutement, des entretiens, des présentations, des workshops, etc. L'Espagne et l'Italie sont également très actives et tissent des partenariats avec plus de 40 universités chacune.



- A noter enfin en 2014 en France, le lancement de la **soirée « Backstage »**, ainsi que l'animation de **Chat Live** en ligne. Au cours de cette soirée de recrutement conviviale et professionnelle réservée aux stages, 80 étudiants ont été conviés au siège du Groupe afin de découvrir le Groupe, ses secteurs d'activités et des opportunités de stages sur des projets innovants. Deux Chat Live en ligne, animé directement par le Directeur du Recrutement Ingénieurs, ont quant à eux permis aux étudiants participants de poser toutes leurs questions sur les différents métiers du Groupe, ses projets et ses opportunités.

Le développement de relations de proximité avec le monde étudiant fait de plus en plus appel au réseau relationnel des salariés ALTEN. Un dispositif interne de cooptation encourage et gratifie le parrainage de candidatures par des collaborateurs ; il représente aujourd'hui 12 % des recrutements en France. En véritables ambassadeurs du Groupe, de nombreux consultants et managers interviennent par ailleurs auprès de leurs écoles d'origine pour des cours, travaux dirigés, conférences et opérations de mécénat de compétences. C'est une fierté pour ALTEN de voir ses collaborateurs partager les valeurs du Groupe auprès de leurs réseaux.

Enfin, le Groupe renforce sa visibilité croissante sur les réseaux sociaux et internet. Mise en avant d'initiatives, partage de liens et relais d'informations, échanges, portraits et interviews de consultants : ALTEN est actif sur ses comptes Facebook et Twitter, ainsi que sur une chaîne YouTube dédiée. Le Groupe anime plusieurs hubs d'information et de partage d'opinion sur les réseaux sociaux à caractère professionnel Viadeo et LinkedIn.

Sur le périmètre de reporting considéré, le nombre de départs, tous motifs confondus, s'élève à 4 035, dont 2 743 en France.



L'ALTEN Innovation Center

L'ALTEN Innovation Center accueille depuis plusieurs années des étudiants d'écoles d'ingénieur pour qu'ils effectuent leurs stages dans un cadre le plus formateur possible.

Cette démarche originale mise en œuvre par ALTEN repose sur quatre axes :

- **Des sujets motivants** : le stagiaire a en charge le développement d'une innovation intégrant une dimension développement durable (environnementale ou sociétale).
- **Une mise en responsabilité** : le stagiaire est responsable de la réalisation mais aussi du management des travaux qui lui sont confiés. A ce titre il est au cœur des trois phases majeures qui structurent tous les projets innovants ALTEN : le cadrage, la modélisation et le prototypage.

- **Un environnement méthodologique riche** : le stagiaire réalise la mise en œuvre sur son projet du référentiel développé par ALTEN pour le développement de l'innovation et s'appuie sur des méthodes Agiles ALTEN dédiées aux projets innovants.

- **Un accompagnement dédié** : le stagiaire est placé sous la responsabilité d'un expert ALTEN pour le conseiller et le guider dans sa démarche d'innovation et qui donc le « coache » plus qu'il ne le dirige.

En complément de cette démarche, l'ALTEN Innovation Center a organisé en 2014 la première édition du Challenge ALTEN Open Mind ; un concours ouvert à des équipes d'étudiants d'écoles d'ingénieurs porteuses d'un projet technologique, innovant et durable. L'équipe lauréate se voit ainsi ouverte la possibilité de contribuer à la réalisation de son projet à travers des stages de fin d'études offerts au sein de l'ALTEN Innovation Center.

Tu es étudiant ?

Tu rentres en dernière année ?

Tu as un projet technologique à développer ?



Participe au Challenge



Et réalise ton projet en stage
chez ALLEN

Pour en savoir plus :

contacte la Junior-Entreprise
de ton école

Junior-entreprises
Révélateurs d'esprit d'entreprise



ALLEN



L'ingénierie est multiculturelle

Dans tous les pays dans lesquels il est implanté, la diversité culturelle est une réalité pour le groupe ALTEN, véritable melting-pot de compétences et de personnalités. La mobilité interne, la croissance internationale du Groupe, et la qualité du recrutement accentuent cette diversité : les compétences n'ont pas de frontières ! En France, par exemple, plus de 70 nationalités composent les effectifs.

Le métier d'ingénieur n'est pas réservé aux hommes

Alors que seuls 18 % des élèves diplômés sortant des écoles d'ingénieurs cibles pour ALTEN étaient des femmes en juin 2013 (contre 17 % en 2012), celles-ci forment 24 % des effectifs du groupe ALTEN au 31/12/2014. Ce chiffre évolue progressivement depuis plusieurs années : 23,2 % en 2013 et 22,7 % en 2012.

ALTEN agit en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Quel que soit leur métier, en 2014, elles ont été 42 % sur le périmètre de reporting considéré à bénéficier d'au moins une formation dans l'année. Leur évolution est gérée par les comités Ressources Humaines et les bilans annuels, avec les mêmes critères que la population masculine. Au Conseil d'Administration, elles représentent 38 % des membres.

Par ailleurs, depuis 2013, le Groupe a créé le réseau interne les « Elles d'ALTEN », composé de femmes ingénieures du Groupe. L'objectif : permettre les échanges transverses entre collaboratrices, promouvoir la mixité et le leadership féminin au sein du Groupe, et contribuer au développement de recrutements de femmes ingénieures. Des ateliers-coaching ont été menés en particulier pour aborder la question de la projection personnelle, différente selon les sexes, et des préjugés encore tenaces sur les savoir-faire identifiés Hommes/Femmes. Depuis l'automne 2014, l'instauration d'une Newsletter bimensuelle dédiée informe les femmes ingénieures d'ALTEN sur l'actualité du réseau, des chiffres clés, des portraits, les événements à ne pas manquer et une sélection d'articles choisis. Ce réseau constitue également un vivier de marraines potentielles pour les actions du Groupe avec l'association « Elles Bougent ».

Enfin, ALTEN a choisi d'être partenaire premium du Trophée Excellencia en 2015. Cette initiative de femmes du Numérique (Commission du Syntec Numérique) et de l'association Pasc@line a pour objectif principal de promouvoir le secteur du numérique auprès des jeunes femmes, briser les stéréotypes, et faire prendre conscience que ces métiers de technologies offrent de réelles opportunités pour les femmes. Le Trophée Excellencia s'adresse aux lycéennes, étudiantes, femmes

entrepreneures et femmes investies dans une action sociale ou humanitaire, en lien avec le monde numérique, dans trois catégories : Trophée « Créatrice d'entreprise numérique » ; Trophée « Etudiante scientifique » ; Trophée « Femme investie dans l'action sociale et humanitaire ».

Les métiers de l'ingénierie sont compatibles avec le handicap

En France comme à l'international, ALTEN fait face au manque de candidats ingénieurs en situation de handicap, confrontés au manque d'infrastructures pour leurs études supérieures, et parfois aux idées reçues. Le Groupe s'investit progressivement dans une politique Handicap, avec des réponses pragmatiques aux problématiques d'embauche des personnes handicapées, de maintien dans leur poste des collaborateurs ALTEN en situation de handicap, et de renforcement des liens du Groupe avec le secteur protégé. En 2013, le groupe ALTEN en France a développé un premier e-learning pour permettre une meilleure intégration des personnes handicapées dans l'entreprise, intitulé « Handicap en entreprise, tous concernés ! ». Il est désormais complété par un second module concernant les maladies invalidantes et la vie professionnelle. Cette démarche, portée par la Direction du groupe ALTEN, est relayée par des actions de communication interne.

Par ailleurs, le début d'année 2015 a été marqué par la mise en place d'une plateforme web dédiée au Handicap, regroupant l'ensemble du contenu d'information et de sensibilisation proposé par le Groupe : nouvel e-book, serious game et e-learning. Les salariés ont également la possibilité de poser toutes leurs questions à un spécialiste du handicap, via une adresse mail spécifique.

ALTEN SPAIN, ENGAGÉE POUR L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

A travers son programme ALTEN Plus, ALTEN Spain s'engage activement pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Au-delà des programmes internes de formation et de sensibilisation à destination des collaborateurs, ALTEN Spain porte de nombreux projets, en collaboration avec différentes associations. Par exemple :

Mécénat de compétence

A Madrid et Barcelone, ALTEN Spain a mis en place un dispositif de mécénat de compétence pour ses collaborateurs en inter-contrat, destiné à soutenir le tissu associatif espagnol au service du handicap. Depuis 2013, plus de dix consultants volontaires et engagés ont ainsi mis leurs connaissances

et compétences technologiques à disposition de huit associations.

Projet « Progama Unidos »

En partenariat avec l'Université Polytechnique de Madrid (UPM), la Fondation Adecco et les plus grandes sociétés d'ingénierie espagnoles, ALTEN Spain participe depuis septembre 2013 au projet « Programa Unidos ». A travers ce programme, les entreprises accompagnent et orientent les étudiants en situation de handicap tout au long de leur formation académique, afin qu'ils acquièrent les compétences et aptitudes nécessaires à l'épanouissement de leur carrière et à leur évolution dans l'univers professionnel.

Le projet se concrétise notamment par un programme de mentoring grâce auquel des employés ALTEN accompagnent un étudiant en ingénierie et technologies pour une durée minimale d'un an.

Clubs de sport adaptés

Pour la troisième année consécutive, ALTEN Spain continue de soutenir les enfants en situation de handicap via son programme d'aide destiné aux clubs de sport adaptés.

Ce projet, dont l'objectif vise l'intégration sociale et l'amélioration de la qualité de vie des enfants, bénéficie aujourd'hui à plus de 400 jeunes espagnols.

L'ingénierie n'a pas d'âge

Si la moyenne d'âge des collaborateurs ALTEN est plutôt jeune (en France, moyenne d'âge de 32 ans et, sur le périmètre de reporting considéré, près 70 % des collaborateurs du Groupe ayant moins de 35 ans), l'expertise des collaborateurs plus expérimentés permet de capitaliser sur des connaissances et des compétences clés pour le Groupe. Un processus de gestion de parcours professionnel leur est dédié, composé d'un entretien de seconde partie de carrière et d'un accès privilégié à la formation. Dans le même temps, ALTEN s'assure de la transmission de leurs expertises aux jeunes diplômés, stagiaires et alternants intégrés aux équipes.

En effet, le Groupe intègre de nombreux collaborateurs en stage, en apprentissage ou en alternance, majoritairement sur les métiers des fonctions supports, plus adaptés aux modalités de ce type de contrat.

Chacun d'entre eux est encadré par un tuteur ALTEN, en charge de son intégration et du bon déroulement de son contrat. Le tuteur transmet ses connaissances à l'étudiant pour que celui-ci acquière progressivement de nouvelles compétences en lien avec la formation suivie et son futur

métier. A l'issue du contrat, une expérience réussie peut déboucher sur un contrat à durée indéterminée : pour ALTEN, l'intégration d'étudiants en alternance est une opportunité de former les collaborateurs à ses métiers et de déceler les meilleurs potentiels à recruter.

Quelques chiffres en 2014 :

- 237 stages réalisés
- 66 embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation

ALTEN ET PÔLE EMPLOI PRÉPARENT DES JEUNES INGÉNIEURS SANS EMPLOI AU MÉTIER DE DÉVELOPPEURS

La pénurie de développeurs sur le marché du travail s'élève aujourd'hui à plus de 10 000 ingénieurs en France et les besoins en compétences métiers s'accroissent.

Fort d'une expérience réussie dans une de ses filiales au premier semestre 2014, ALTEN a décidé à nouveau de lancer un programme POE (Programmation Opérationnelle à l'Emploi) en partenariat avec Pôle Emploi pour former des jeunes diplômés sans aucune expérience au métier de développeurs.

Au deuxième semestre 2014, 26 jeunes ont reçu les formations suivantes avec un CDI à la clé :

- .NET et nouvelles technologies pour les marchés du numérique et des sites grands publics en très forte croissance
- Technologies réseaux et sécurité
- Technologies Mainframe, toujours très utilisées de nos jours

« Ces formations balayent un spectre de métiers très large, allant de l'architecture des systèmes à la gestion de projet, et permettent aux stagiaires d'accéder à des niveaux d'expertise très prisés sur le marché. Notre capacité à déployer ces formations auprès d'un plus grand nombre de jeunes diplômés à l'avenir est une solution très efficace pour la croissance et l'emploi », déclare Jean-François Guyomar, Directeur exécutif du pôle SIRT chez ALTEN.





III. Environnement

Principe 7

ALTEN a inscrit dans ses priorités la gestion écoresponsable de ses activités, en cohérence avec la culture et les valeurs du Groupe. Le Groupe s'efforce et incite l'ensemble de ses entités dans le monde à avoir une démarche environnementale proactive, reposant sur une norme ou un référentiel reconnu.

Gouvernance et système de management

Au quotidien, la Direction Qualité et Performance définit la politique environnementale du Groupe et accompagne les filiales dans l'identification et la mise en œuvre d'actions concrètes concernant la gestion des bâtiments, la régulation de l'empreinte carbone et l'utilisation raisonnée des ressources naturelles. En tant que prestataire de services intellectuels, le groupe ALTEN ne possède qu'un impact direct limité sur l'environnement.

Sous l'impulsion du Groupe, de nombreuses entités se sont aussi lancées dans la démarche volontaire de mise en conformité de leur système de management environnemental avec les exigences de la norme ISO 14 001, qui repose sur le principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés à l'activité de l'entreprise. C'est le cas notamment d'ALTEN Spain, d'ALTEN GmbH en Allemagne, ALTEN Sweden et ALTEN SA, ALTEN SO et ALTEN SIR en France, qui ont été certifiées au cours de ces deux dernières années. Sur le périmètre de reporting considéré, 46 % des surfaces étaient ainsi certifiées ISO 14 001 au 31/12/2014.

Sensibilisation des collaborateurs

Afin d'embarquer l'ensemble des collaborateurs dans cette démarche, l'accent est également mis sur la sensibilisation et la formation aux impacts environnementaux et, de façon plus générale, à la démarche de responsabilité sociétale portée par le Groupe. Tout au long de l'année, ALTEN relaie les temps forts du développement durable auprès de ses collaborateurs, pour que l'adoption des éco-gestes soit le moteur de la réduction de l'impact environnemental du Groupe (semaine de la mobilité, semaine de la réduction des déchets, semaine du Développement Durable, etc.). Une page dédiée sur l'intranet, des e-learning, des articles dans le magazine interne et des événements permettent à chacun de s'informer, s'impliquer et participer ainsi au quotidien à l'effort du Groupe. À noter en 2014, une édition spéciale « Développement Durable » du programme de sponsoring interne « Nos salariés ont du talent » a été organisée. Au-delà de la simple sensibilisation, cet événement permet de soutenir et valoriser les convictions durables et l'engagement citoyen des collaborateurs du Groupe.

La sensibilisation au développement durable dépasse les frontières. En Suède par exemple, le développement durable est l'affaire de tous. Des consultants volontaires ont ainsi choisi de s'investir en participant à la réflexion engagée par l'entreprise sur la définition d'une stratégie RSE interne et d'une procédure d'identification et d'analyse des risques environnementaux.



Principe 8

ALTEN s'engage dans la réduction de l'impact environnemental direct de ses activités par la mise en place de projets adaptés à son métier. Des déplacements de ses collaborateurs aux solutions informatiques internes, de la gestion des ressources à l'implantation sur de nouveaux sites, le Groupe mène au quotidien des actions concrètes en faveur d'un plus grand respect de l'environnement.

Gestion des bâtiments

Dans un contexte d'une demande de plus en plus forte d'évolution de l'offre vers des prestations réalisées dans les locaux d'ALTEN, l'adaptation du parc immobilier dans des conditions optimales pour les collaborateurs est un enjeu majeur.



Le Groupe fait le choix de privilégier, dès que cela est possible, des bâtiments éco-conçus disposant des plus hautes certifications environnementales, ayant une consommation d'énergie primaire (chauffage, climatisation, ventilation) de moins de 40 kWh/m²/an, pour une performance économique optimale. Depuis 2013, ALTEN a atteint son objectif de près de 30 % de son parc immobilier certifié BBC et/ou HQE en France, grâce au déménagement de plus de 400 collaborateurs d'ALTEN SO sur un site de 6 000 m².

Ce site, comme les autres sites de l'entité toulousaine, est équipé du système Gapeo® (Gestion Active de la Performance Énergétique par Ordinateur), développé par la société GA. Les consommations d'énergie du bâtiment sont analysées et optimisées grâce à des équipements performants et une gestion centralisée sur ordinateur, en fonction des conditions externes et des comportements des utilisateurs. Grâce à une simple connexion internet et à l'application MyGapéo®, ces derniers peuvent modifier les réglages de leurs propres bureaux, et optimiser les consommations énergétiques liés à l'éclairage, au système chauffage/climatisation, etc.

Ce choix d'occuper des bâtiments performants et plus respectueux de l'environnement est déployé dans un grand nombre de pays dans lesquels le groupe ALTEN est implanté. En Suède, le "Swedish National Board of Housing, Building and Planning", un organisme public national, a réalisé un audit d'efficacité énergétique du site de Gothenburg en 2009, valable dix ans. Chez ALTEN GmbH en Allemagne, la démarche date de 2002 avec la certification Passivhaus du site d'Ulm, obtenue lors de son ouverture. Ce label allemand de performance énergétique dans les bâtiments est basé sur une consommation d'énergie primaire faible, mais il met également l'accent sur l'étanchéité du bâtiment, l'isolation, la ventilation et la qualité de l'air intérieur. A noter que ce site fait partie des plus grands bâtiments de bureaux certifiés Passivhaus dans le monde.

Si la qualité et l'efficacité des infrastructures sont prépondérantes dans l'efficacité énergétique, les différentes entités du groupe ALTEN sont conscientes de l'incidence des comportements humains dans l'atteinte de la performance énergétique. De ce fait, des sensibilisations, animations et formations, en particulier celles développées dans le cadre des démarches de certification ISO 14 001, sont régulièrement organisées afin de promouvoir les éco-gestes et faciliter leur adoption.

Consommations d'énergie

Au-delà de son engagement à sélectionner dès que possible des bâtiments éco-conçus, ALTEN veille à réduire les consommations d'énergie de ses bureaux et data centers.

En France, les collaborateurs du Groupe sont incités à adopter des éco-gestes. Une Charte de Vie affichée dans tous les espaces communs et les salles de réunion ainsi qu'un e-learning dédié leur rappellent les bonnes pratiques quotidiennes en matière de respect des autres et de l'environnement.

En 2014, la consommation d'électricité des sites ALTEN sur le périmètre de reporting considéré, hors data centers, s'élevait à 8 300 kWh, soit une moyenne de 133 kWh par m².

	Consommation brute - 2014	Consommation par m ² - 2014
France	5 800 MWh	146 kWh / m ²
International	2 500 MWh	110 kWh / m ²
TOTAL	8 300 MWh	133 kWh / m²

Par ailleurs, en France, depuis le début de l'année 2013, ALTEN répond aux exigences de sécurité et de performance de ses partenaires grâce à l'évolution de son infrastructure de serveurs vers une solution "Cloud Privé en Data Center". Les data centers sélectionnés par ALTEN disposent des certifications les plus élevées de matière de sécurité de l'information, de gestion des systèmes qualité, de la performance environnementale, de la santé et de la sécurité au travail. ALTEN consomme de la puissance à la demande, adaptée aux besoins à un instant T. Les ressources sont mutualisées, rationalisées, optimisées, grâce à ces data centers, réduisant l'empreinte environnementale, tout en garantissant des systèmes disposant de la haute sécurité et disponibles 24h sur 24 et 7 jours sur 7.

A l'étranger, les filiales du Groupe s'impliquent également en favorisant par exemple le recours aux énergies renouvelables. En Allemagne notamment, l'usage électricité d'origine renouvelable est généralisé sur les principaux sites d'ALTEN Technology et d'ALTEN GmbH. Cette dernière a recours à la géothermie sur ses sites d'Ulm et Nuremberg, et à l'énergie solaire sur son site d'Ulm. En effet, depuis 2003, deux complexes photovoltaïques ont été installés sur les toits, d'une puissance de 15 et 135 kW, permettant de produire près de 140 000 kWh annuels.



Déplacements professionnels

Les collaborateurs d'ALTEN réalisent de nombreux kilomètres chaque jour, pour se rendre sur leur lieu de travail ou pour se déplacer chez les clients. D'après le dernier Bilan Carbone® réalisé par le Groupe en 2014, ces déplacements représentent 75 % des émissions de gaz à effet de serre d'ALTEN. A ce titre, ALTEN y attache une attention particulière et propose des alternatives innovantes à ses équipes.

Depuis 2011, ALTEN a déployé en France une solution permettant d'organiser des conférences audio et web depuis son ordinateur, de voir les interlocuteurs en webcam tout en partageant les documents, les écrans et les fichiers de façon sécurisée et interactive. Pour les échanges audio, l'infrastructure internationale de ponts de conférence téléphonique du prestataire garantit à chaque participant un numéro local et une qualité d'écoute optimale. Grâce à cette application, l'organisation de réunions avec des collaborateurs à distance évite leurs déplacements. Cette solution est déployée aujourd'hui pour les collaborateurs de huit pays : France, Belgique, Allemagne, Italie, Suède, Espagne, Roumanie et Inde. En 2014, 38 061 heures d'audio/web/visio-conférences ont été enregistrées sur ce périmètre, 1 583 comptes ont été ouverts et 17 756 conférences ont été organisées.

Les déplacements professionnels des collaborateurs du Groupe en France sont encadrés par une nouvelle Politique Voyage qui se veut également plus responsable, révisée en 2014. Ce document rappelle aux salariés que les alternatives aux déplacements, telles que les conférences téléphoniques et visioconférences, sont à privilégier. Des règles très précises en matière de transport y sont décrites et encadrent les conditions dans lesquelles ces déplacements peuvent être effectués : train obligatoire pour tout déplacement inférieur à deux heures et demi ; vols domestiques et moyen-courrier en classe économique ; recours privilégié aux taxis « écologiques » ; etc.

En parallèle, ALTEN a renforcé fin 2014 les exigences de son « Car Plan », régissant les caractéristiques des véhicules de fonction composant la flotte du Groupe. Depuis le 1er janvier 2015, la liste des véhicules référencés se restreint ainsi à une quinzaine de modèles émettant moins de 120 grammes de CO₂ par kilomètre. Quatre véhicules hybrides sont également proposés. A fin décembre 2014, la moyenne des émissions de CO₂ du parc automobile du Groupe s'élevait à 125 grammes de CO₂ par km, et 52 % des véhicules se situait sous la barre des 120 grammes.



Par ailleurs, ALTEN souhaite sensibiliser ses collaborateurs aux bonnes pratiques à adopter en matière de sécurité et de préservation de l'environnement. Depuis le mois de septembre 2014, l'ensemble des salariés ALTEN ont accès à un e-learning sur les fondamentaux de l'éco-conduite. Dans le cadre du nouveau Car Plan, les adhérents sont également tenus de participer à une formation à l'Eco-Conduite ou à la Prévention des Risques Routiers dans l'année suivant leur adhésion.

De telles exigences existent aussi dans les filiales du Groupe à l'étranger. Ainsi, en Italie, 65 % de la flotte automobile d'ALTEN émettent moins de 110 grammes de CO₂ par km. A noter également, plus de 90 % du parc respecte la norme d'émission européenne Euro V. En Allemagne comme en France, des mesures sont prises pour prendre en charge tout ou partie les abonnements de transports en commun des collaborateurs. Dans tous les pays du Groupe, de nombreuses initiatives sont à l'étude : vélos de fonction, bornes de rechargement dans les parkings pour les voitures électriques, etc.

Bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES)

En 2014, ALTEN a réalisé son troisième Bilan Carbone®, sur l'ensemble de ses entités en France. Le Groupe s'engage au-delà des exigences réglementaires auxquelles il est soumis et mesure ses émissions relatives aux trois périmètres d'émissions de gaz à effet de serre définis par le GHG Protocol :

- Scope 1 : émissions directes principalement dues à l'utilisation de combustibles sur site, aux fuites de fluides frigorigènes et à la combustion de carburants de la flotte de véhicules ;
- Scope 2 : émissions indirectes dues à l'achat ou la production d'électricité et de vapeur ;
- Scope 3 : toutes les autres émissions indirectes, comme par exemple les déplacements professionnels, les repas des collaborateurs, les achats et services ou encore les immobilisations.

Les émissions totales du Groupe s'élevaient en 2014 à 47 158 tonnes de CO₂e. Deux postes sont responsables de près de 75 % de ces émissions : les déplacements domicile-travail et professionnels des collaborateurs. Cette hiérarchisation n'ayant pas évolué depuis la dernière évaluation, ALTEN a pu mettre en place dès 2011 un plan d'action précis pour réduire à la source ces émissions. Les efforts réalisés ont porté leurs fruits puisque, rapportées aux collaborateurs, les émissions du Groupe ont été diminuées de 7 % par rapport au précédent Bilan Carbone®.

Exercice de réalisation du Bilan Carbone®	T CO ₂ e par collaborateur	Evolution
2010	5.8	
2011	5.4	- 7 %
2014	5.0	- 7 %

Si les émissions liées à l'utilisation de l'avion ont en effet baissé de 35 % par collaborateur, celles liées à l'utilisation de la voiture dans le cadre des déplacements domicile-travail ont quant à elle augmenté de 10 % par salarié. En 2015, les priorités d'action du Groupe continueront donc de se porter sur ces deux postes.

Consommations et gestion du papier

ALTEN utilise du papier essentiellement à des fins bureautiques et de communication. En 2014, la consommation interne du Groupe en France et à l'étranger s'élevait à 53 tonnes, soit en moyenne 14 kg par collaborateur. En France, ce ratio a diminué de 8 % par rapport à 2013.

Cette évolution reflète les efforts d'ALTEN pour réduire ses consommations et développer la dématérialisation. Le Groupe sensibilise en effet régulièrement ses collaborateurs et les invite notamment à limiter leurs impressions, à privilégier le recto-verso ou encore à recycler le papier imprimé en brouillon. Par ailleurs, depuis janvier 2015, ALTEN propose à l'ensemble de ses collaborateurs en France d'opter pour le bulletin de salaire électronique. Cette opération est un succès : deux mois après son lancement, plus de 60 % des salariés du Groupe en France avaient déjà activé leur compte.

ALTEN cherche donc à consommer moins, mais aussi consommer mieux. À l'achat, le Groupe privilégie le papier recyclé et / ou porteur d'un écolabel. Ainsi, 72 % du papier utilisé en France en 2014 était recyclé et / ou certifié. Chez ALTEN GmbH en Allemagne et ALTEN Sweden, ce taux atteint les 100 %. Par ailleurs, la majorité des supports de communication papier est réalisée sur du papier recyclé possédant une certification environnementale élevée, tandis que les imprimeurs sont sélectionnés dès que possible pour leur volonté de réduire les impacts environnementaux liés à leurs activités.

En parallèle, le Groupe porte une attention particulière à la fin de vie de cette ressource, qui constitue 80 % de ses déchets. Un système de tri et de recyclage a ainsi été mis en place en France et dans de nombreuses entités du Groupe, notamment en Allemagne, en Suède, en Italie, en Belgique et en Espagne, avec 86 % des sites couverts sur l'ensemble de ce périmètre.

Enfin, le Groupe poursuit son soutien à la régénération naturelle assistée au Pérou, débutée en 2010. ALTEN a financé la protection de plus de 15 000 arbres dans la communauté José Ignacio Távora, avec son partenaire Reforest'Action. Le Groupe soutient les projets corrélés tels que la sensibilisation dans les écoles et des agriculteurs, qui peuvent acquérir un revenu supplémentaire par la foresterie liée aux arbres protégés. Depuis 2014, ALTEN s'engage également en France, dans les grandes régions d'activité où le Groupe est présent. 4 000 arbres ont ainsi été plantés dans les forêts françaises, afin de restaurer des parcelles forestières dégradées suite à des catastrophes naturelles, des incendies, des maladies, ou de réhabiliter des friches agricoles et industrielles.



Ressources informatiques

Le Groupe travaille également à l'amélioration continue de la gestion des équipements informatiques. A compter de mai 2015, l'énergie informatique sera produite sur du matériel dit hyper-convergent. Ce changement facilitera la réduction du nombre d'équipements installés dans les agences en regroupant et en optimisant les besoins sur des data centers performants. De même, la politique d'impression a été revue, afin d'intégrer, pour toutes les entités du Groupe, un socle commun d'exigences, techniques, économiques et environnementales, pour les moyens d'impression. Cette politique présente également les comportements à adopter. En outre, l'accent a été mis sur l'augmentation de la sécurité de l'information, dans le respect des attendus par les utilisateurs du Groupe, en lien avec leurs activités.

Le choix d'ALTEN pour les moyens d'impression et les équipements informatiques est désormais tourné vers des solutions optimisées, plus respectueuses de l'environnement par les économies d'énergie et de matière qu'elles procurent, ainsi que la recyclabilité de leurs composants. Les labels traduisant un avantage environnemental pour les consommables et équipements, tel qu'Energy Star par exemple, sont considérés comme incontournables. D'un point de vue social et sociétal, les équipements doivent également être utilisables facilement par des personnes en situation de handicap. Enfin, la sécurisation des moyens d'impression via en particulier le déclenchement d'impression par un mode sécurisé, est une prérogative afin de limiter les impressions et sécuriser les informations.

De telles démarches de rationalisation, d'optimisation et d'amélioration des équipements IT et des consommables sont en cours au sein d'ALTEN en Allemagne, en Suède, en Espagne et en Italie ; la Belgique ayant passé un premier cap en 2013 pour finaliser son action sur l'année 2015.

Gestion des D3E

Les déchets d'équipements électriques et électroniques (D3E), les batteries ou encore les cartouches d'encre générés par le Groupe font l'objet d'un suivi très précis. En 2014, près de 4,5 tonnes ont été collectées par un prestataire spécialisé dans le traitement de ce type de déchet, auprès d'ALTEN et ses solutions en France.

Par ailleurs, depuis 2013, ALTEN a créé un département d'aide aux associations (D2A) pour proposer gratuitement du matériel informatique et du développement d'outils à des associations caritatives ou d'intérêt général. Cette démarche permet la revalorisation de tous les ordinateurs en fin de vie des collaborateurs du Groupe sur l'ensemble du territoire français. Après une remasterisation effectuée par D2A, ces machines disposent alors d'une seconde vie en bénéficiant à différentes associations d'aide à l'enfance, de retour à l'emploi ou encore d'aide à l'insertion professionnelle. En 2014, ce sont près de 1 000 ordinateurs, fixes ou portables, et écrans qui ont été distribués auprès d'une quinzaine d'associations partenaires. Ainsi, le groupe ALTEN s'engage à réduire son empreinte environnementale par la revalorisation de ces déchets tout en apportant son soutien à des associations.

Consommations d'eau

En 2014, les consommations d'eau du Groupe sur le périmètre de reporting considéré s'élevaient à 24 000 m³, soit 6,4 m³ par collaborateur.





Principe 9

Conscient que ses activités et les secteurs dans lesquels il opère lui confèrent une responsabilité environnementale indirecte auprès de ses clients, ALTEN s'engage à développer des solutions innovantes et durables.

Le groupe ALTEN se positionne comme un stimulateur d'innovation auprès de ses clients, ses collaborateurs et de la société en développant des solutions innovantes et durables et en soutenant les ingénieurs de talent.

La R&D, une activité stratégique

Sous l'impulsion de sa Direction de la Recherche et du Développement, ALTEN conduit de sa propre initiative des projets visant à concevoir des solutions de rupture autour de problématiques technologiques, organisationnelles ou méthodologiques, en lien avec celles de ses clients. Ces projets sont fédérés en programmes de recherche thématiques pour maximiser la capacité à effectuer des transferts technologiques d'un secteur à l'autre.

Les programmes de R&D d'ALTEN s'inscrivent aussi dans la logique du développement durable et cherchent à concilier les dimensions environnementale et sociétale autour de projets innovants fortement technologiques.

Depuis 2010, les programmes de R&D d'ALTEN s'articulent ainsi autour quatre préoccupations majeures structurantes :

- La sécurité globale et la maîtrise des risques ;
- La mobilité durable ;
- La performance énergétique ;
- La qualité de vie et les services aux consommateurs.



2014, un déploiement plus large des programmes R&D

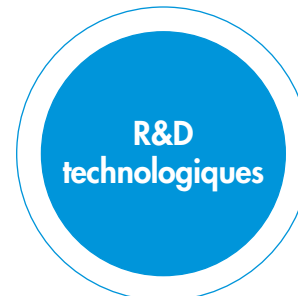
En 2014, la structuration de la démarche des grands programmes R&D, innovants et durables, s'est encore renforcée et étoffée. Ce sont ainsi six programmes R&D qui ont été lancés, complétés ou poursuivis.

Les grands défis technologiques d'ALTEN se voient ainsi décomposés en quatre programmes sectoriels et deux programmes technologiques. Les programmes sont généralement décomposés en sous-programmes avant d'être déclinés en projets R&D technologiques.

Les programmes R&D sectoriels :



Les programmes R&D technologiques :





Réseaux de drones

Assister les populations
Recherche et secours aux victimes de catastrophes naturelles



Véhicules autonomes

Concevoir la mobilité « next génération »
Aide à la conduite, hypovigilance, véhicule connecté, intégration Cloud...



Bâtiment du futur

Rendre le bâtiment intelligent
Maîtrise en temps réel des consommations, optimisation des performances...



Aide à la personne

Réduire l'impact des déficiences
Robot pour le maintien à domicile des personnes âgées, réalité augmentée pour malvoyants...



Usage & Big Data

Donner un sens aux données
Compréhension des usages, création de nouveaux services...



Ethique & sécurité

Intégrer l'humain aux cyber-systèmes
Préservation des données privées avec pertinence des traitements...

Une démarche portée par les filiales

Les filiales du Groupe s'investissent également dans la Recherche & Développement.

En Belgique, l'Innovation Labs, un programme de Recherche & Développement, a été créé depuis plus d'un an. Son objectif est de permettre aux consultants de participer à des projets innovants en parallèle de leurs activités chez leur client, et de développer ainsi leurs compétences techniques. Basé sur le volontariat, ce programme permet de rassembler des consultants aux compétences variées : mécaniciens, électroniciens, ingénieurs soft, etc. Les ingénieurs se réunissent en fonction de leurs disponibilités et un chef de projet assure des réunions de suivi mensuelles. En fin d'année 2014, une quinzaine de consultants participait à cette initiative.

En Espagne, le département R&D implique des consultants disponibles, ce qui leur permet de développer leurs compétences en s'investissant sur des projets ALTEN ou clients (amélioration ou développement d'application, déploiement de projets pilotes, recherches sur de nouvelles technologies, etc.). Ce programme à forte valeur ajoutée permet non seulement d'accroître la connaissance globale des ingénieurs du Groupe mais également de favoriser leur remplacement sur de nouveaux projets client et de réduire leur période d'inter-contrat.

Une expertise innovante, durable et partagée

Grâce à son programme de R&D stratégique et les projets innovants qu'il développe en collaboration étroite et privilégiée avec ses clients, le Groupe acquiert toujours plus d'expérience et d'expertise. Ce savoir, ALTEN le partage et le diffuse auprès de ses parties prenantes, à travers la mise en place de knowledge management pour ses collaborateurs, le transfert de bonnes pratiques d'un secteur à l'autre, l'organisation de petit-déjeuners clients, de conférences pour les étudiants ou encore la rédaction de livre blancs.

Ainsi, ALTEN a organisé en 2014 quatre conférences techniques à destination de ses clients en France, sur les problématiques suivantes :

- Optimiser l'alignement du Testing avec le Business
- Maximiser le succès du Très Haut Débit mobile
- Analytics & Big Data : Comment transformer les données en création de valeur pour l'entreprise
- Cyber sécurité : comment l'optimiser au service de mon business ?

Près d'une centaine de clients a ainsi participé à l'ensemble de ces événements.

Suite à ces rendez-vous, deux livres blancs ont été publiés sur les objets connectés et la cyber sécurité.

Par ailleurs, trois de ces conférences ont été déclinées auprès de nos consultants et une autre auprès des étudiants.



IV. Lutte contre la corruption

Principe 10



Le groupe ALTEN a construit son développement sur la base de principes fondamentaux d'intégrité et de transparence, mis en œuvre par ses dirigeants et ses salariés pour établir durablement des rapports de confiance avec ses collaborateurs, ses actionnaires, ses clients publics ou privés, ses fournisseurs, ses concurrents et tous ses partenaires. En ce sens, le groupe ALTEN respecte :

- les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies ;
- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ;
- différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail ;
- les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Les engagements du Groupe à exercer et développer ses activités dans le respect le plus strict des lois et réglementations nationales et internationales sont formalisés dans trois documents fondateurs, diffusés en interne et en externe : le Code Ethique, la Charte Développement Durable et la Charte Achats Responsables.

Fin 2014, une refonte du Code Ethique du Groupe a été initiée, après une première version datant de 2011. Cette nouvelle édition a pour objectif de formaliser, au niveau Groupe, de nouveaux engagements et de renforcer ou compléter des principes de conduite énoncés dans la première version, notamment sur les thématiques suivantes : exigences envers les fournisseurs et sous-traitants ; préservation de l'environnement ; protection des données et des actifs ; santé et sécurité au travail ; respect du Groupe.

Par ailleurs, deux projets complémentaires sont actuellement en cours d'étude :

- la mise en place d'un Comité Éthique et Conformité au niveau Monde : son objectif sera de veiller à la bonne appropriation et application des principes éthiques de

cette Charte dans l'ensemble des pays d'implantation du Groupe.

- le développement d'un module de e-learning pour sensibiliser les collaborateurs sur ces sujets : les collaborateurs seront progressivement formés à la gestion et à la prévention des situations de corruption.

Certaines filiales d'ALTEN sont également très attentives au sujet de l'éthique et intègrent ces préoccupations au cœur de leur stratégie. C'est notamment le cas de l'Italie :

« ALTEN Italia connaît une croissance fulgurante. En quelques années, notre chiffre d'affaires et nos effectifs ont triplé, grâce à une croissance organique et des acquisitions. Cela s'est fait de façon durable, en cohérence avec notre responsabilité sociétale d'entreprise et notre éthique des affaires.

En effet, la recherche d'une croissance rentable et durable constitue un avantage concurrentiel sur le marché, à la fois auprès des clients que des candidats, et présente un impact positif sur le développement de l'activité.

En 2014, des actions spécifiques ont été déployées, notamment sur le sujet de la sécurité des collaborateurs mais aussi en réponse aux exigences réglementaires locales. Ces projets ont été développés en coopération avec nos parties prenantes internes et externes, comme les Ressources Humaines, la Finance, certains fournisseurs et un organisme de vérification externe indépendant. L'accent a également été porté sur la formation et l'amélioration continue, avec par exemple la mise en place de questionnaire de satisfaction pour nos salariés et nos clients. Les feedbacks ont été intégrés par notre Département Qualité afin d'améliorer nos processus, selon les principes de la roue de Deming. Enfin, ALTEN Italia s'est également dotée de ses propres Code Ethique et Code de Conduite interne.

Nous nous engageons à poursuivre dans les années à venir cette approche d'amélioration continue. »

GUALTIERO BAZZANA,
CEO and Managing Director, ALTEN Italia

A noter également, ALTEN est engagé pour la mise en place de pratiques responsables au côté du SYNTEC Ingénierie. Le Groupe participe aux travaux des fédérations SYNTEC Ingénierie et SYNTEC Numérique, notamment sur les avancées du secteur en matière de Développement Durable.

Annexes



Cartographie des parties prenantes

En tant que leader des métiers de l'Ingénierie et du Conseil en Technologies, ALTEN s'engage envers ses parties prenantes, pour répondre à leurs attentes, anticiper leurs exigences et concilier performance et Développement Durable dans ses activités.

LES ASSOCIATIONS DE PROMOTION DES FILIÈRES SCIENTIFIQUES, RÉVÉLATRICES DES POTENTIELS DE DEMAIN

- Soutien des actions de promotion des métiers de l'ingénierie, en particulier auprès des femmes grâce à l'«ALTEN Fund for Engineering »
- Soutien des initiatives entrepreneuriales des étudiants
- Soutien et création des manifestations de promotion de la filière scientifique : concours, expositions, etc.
- Animation de formation en gestion de projet et d'ateliers RH

Elles bougent

junior entreprises
révélateurs d'esprit d'entreprise

LES POUVOIRS PUBLICS, GÉNÉRATEURS D'UNE DYNAMIQUE DURABLE

- Respect des obligations légales en tant que société d'Euronext
- Engagement pour la mise en place de pratiques responsables au côté du SYNTEC Ingénierie
- Anticipation de la réglementation quand cela est possible
- Participation aux enquêtes et études nationales



LES ENTREPRISES DU SECTEUR, COMPÉTITEURS QUI NOUS INCITENT À NOUS DÉPASSER

- Veille sur les projets des entreprises concurrentes en termes de développement durable
- Recherche de la performance et émulation des collaborateurs ALTEN



LES ÉTUDIANTS ET LES JEUNES DIPLÔMÉS, FUTURS COLLABORATEURS À FORTÉ VALEUR AJOUTÉE

- Rencontres, ateliers de formation dans les salons étudiants, forum écoles, journées portes ouvertes, conférences, concours
- Partenariats avec des écoles et des associations étudiantes
- Accueil de stagiaires et d'apprentis
- Forte embauche de jeunes diplômés à Bac+5

LES ACTIONNAIRES, SOUTIEN DE NOTRE DÉVELOPPEMENT

- Résultats en ligne avec les objectifs fixés
- Génération d'une croissance durable

LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES, GUIDES VERS UNE DÉMARCHE PLUS RESPONSABLE

- Respect des principes de l'OIT et du Pacte Mondial
- Diffusion des avancées Développement Durable d'ALTEN
- Utilisation des principes du GRI
- Veille sur l'émergence de nouvelles normes et de nouvelles initiatives qu'ALTEN pourrait appliquer



LES CLIENTS, VECTEURS DE NOTRE RECHERCHE D'INNOVATION

- Développement de projets innovants et de prestations de qualité
- Accompagnement dans le développement de solutions favorables à l'environnement
- Engagement de moyens et de résultats pour aller vers l'excellence opérationnelle
- Critères RSE à respecter
- Ecoute des attentes des clients

LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS, PARTENAIRES DE NOTRE RÉUSSITE

- Construction de partenariats durables
- Sensibilisation des acheteurs et des managers ALTEN à l'éthique et au Développement Durable
- Signature conjointe de la Charte d'Achats Responsables



LES PARTENAIRES SOCIAUX, RELAIS DE LA DÉMARCHE DÉVELOPPEMENT DURABLE

- Sensibilisation, participation et diffusion des projets et avancées en matière de Développement Durable d'ALTEN.
- Assurance pour les collaborateurs d'être défendus et entendus.



LES COLLABORATEURS, AMBASSADEURS D'ALTEN

- Formation et acquisition de compétences
- Gestion des carrières et possibilité de mobilité interne, garantie de conditions de travail saines, sûres et stimulantes
- Sensibilisation et formation au Développement Durable, à l'éthique et à la gestion du stress
- Non-discrimination à l'embauche et dans la gestion des carrières
- Soutien des projets portés par les collaborateurs en cohérence avec les valeurs du Groupe
- Ecoute des attentes des collaborateurs

LA SOCIÉTÉ CIVILE, INSPIRATRICE D'INITIATIVES RESPONSABLES



- Participation à un environnement plus sain et pérenne grâce aux bâtiments BBC, au tri des déchets, etc.
- Participation à la vie locale grâce à l'embauche de collaborateurs et aux partenariats avec les fournisseurs
- Développement des partenariats avec les entreprises du secteur protégé
- Développement de solutions innovantes en faveur du respect de l'environnement et du développement social : mobilité durable, efficacité énergétique des bâtiments...

LES ORGANISMES PROFESSIONNELS, DÉFENSEURS DES INTÉRÊTS DU SECTEUR

- Participation aux travaux des fédérations SYNTEC Ingénierie et SYNTEC Numérique, notamment sur les avancées du secteur en matière de Développement Durable.



Matrice de matérialité

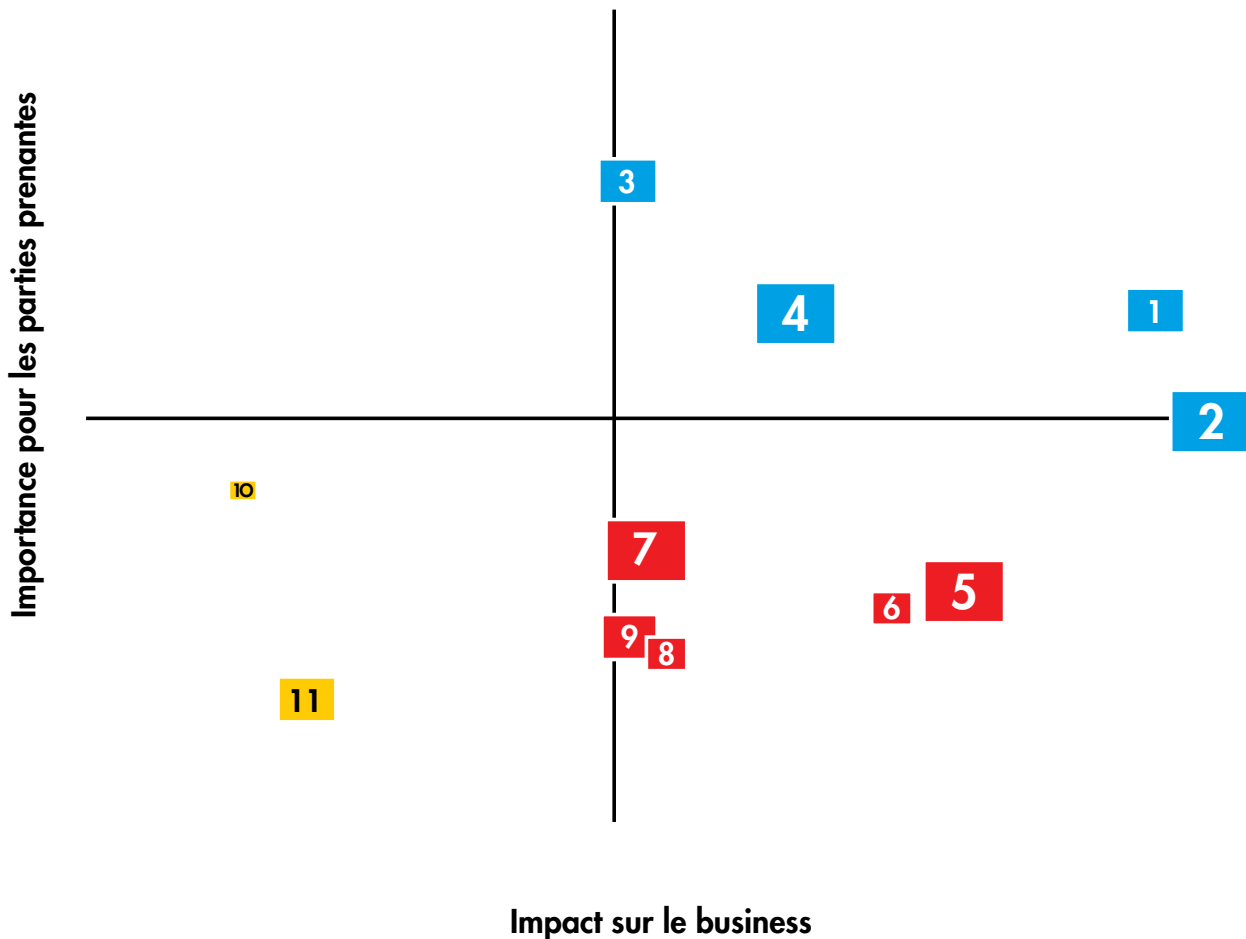
Enjeux et perspectives

Les enjeux sont considérés comme « matériels » pour une entité, s'ils peuvent affecter la performance à court-terme de l'entreprise, déterminer sa capacité à atteindre ses objectifs stratégiques, correspondre aux meilleures pratiques de son secteur, affecter le comportement des parties prenantes, refléter l'évolution du Groupe (de nouvelles normes, de nouvelles tendances), etc. Afin de définir les enjeux « matériels » d'ALTEN, c'est-à-dire les enjeux pertinents au regard de ses activités et des attentes de l'ensemble de ses parties prenantes, le Groupe a réalisé un « test de matérialité » en début d'année 2014, grâce à l'analyse des enjeux sectorielles, des opportunités et des demandes des parties prenantes.

Méthodologie

Les enjeux du secteur de l'ingénierie sont identifiés par le biais d'études sectorielles de référence, d'articles de journaux, d'échanges au sein du Syntec, etc. Les attentes des parties prenantes (voir cartographie des parties prenantes) vis-à-vis de ces enjeux sont analysées et cotées. Si des attentes sont identifiées mais ne correspondent à aucun enjeu, elles sont tout de même prises en compte. L'impact des ces attentes et enjeux sur le business d'ALTEN est également coté. Le produit de l'importance pour les parties prenantes et l'impact sur le business, donne la priorisation des enjeux en fonction de leur matérialité. La représentation graphique tient compte de la maturité et de la maîtrise déjà acquises par ALTEN sur ces enjeux.





Enjeu maîtrisé : ALTEN est mature sur cet enjeu et/ou développe de nombreuses initiatives dans le domaine en réponse aux attentes de parties prenantes. L'enjeu est intégré à la stratégie d'entreprise.

Enjeu partiellement maîtrisé : ALTEN développe des initiatives phares dans le domaine. L'enjeu est progressivement intégré à la stratégie d'entreprise.

Enjeu peu maîtrisé : ALTEN a pris en compte l'enjeu mais pour le moment cet enjeu n'est pas intégré à la stratégie d'entreprise.

Enjeu non maîtrisé : l'enjeu est identifié mais nécessite un plan d'action pour en avoir la maîtrise.

■ Enjeux de priorité haute

■ Enjeux de priorité moyenne

■ Enjeux de priorité basse

Matérialité des enjeux Développement Durable

VALEURS ALTEN	PRIORITÉ	ENJEUX ASSOCIÉS	ENGAGEMENTS DE LA CHARTE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET AVANCÉES	OBJECTIFS 2014 / 2016
Gouvernance		Gouvernance : Faire du Développement Durable un outil stratégique et transversal au service de la performance du Groupe, répondant aux attentes des parties prenantes	Le Groupe ALTEN intègre progressivement ses différentes entités internationales dans son reporting RSE. Les axes de travail Développement Durable sont intégrés à la stratégie d'entreprise d'ALTEN	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un Comité dédié, garant de la stratégie Développement Durable du Groupe ALTEN - Création d'un réseau de correspondants Développement Durable (France et à l'international, avec pour objectif d'avoir un correspondant pour chaque entité majeure du Groupe) pour mutualiser les bonnes pratiques et optimiser la performance RSE - Définition d'indicateurs de performance sur la Gouvernance Développement Durable
	1	Réduire l'ensemble des risques (sécurité des hommes, des données et de l'Information, éthique, etc.) auxquels le Groupe est confronté pour maximiser les conditions de pérennité	L'ensemble des certifications qualité, sécurité et environnement obtenues dans l'ensemble du Groupe témoignent d'une prise en compte progressive et intégrée des risques : sécurité des données et de l'information, sécurité des hommes, sécurité environnementale, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Obtention de la certification ISO 27001 en France - Renforcement de la politique de gestion des risques RH via les process de gestion des carrières mis en place - Développement des formations aux risques (humains, informatiques, environnementaux, éthiques...) pour tout nouveau collaborateur en France, y compris pour les populations commerciales - Réalisation d'une cartographie des risques RSE, par catégories d'achats dans le cadre de la politique d'achats responsables
Croissance rentable et durable	4	Faire de la dimension internationale et de la richesse multiculturelle du Groupe un terreau de stabilité et de dynamisme, dans le respect et le soutien des populations locales	Le Groupe ALTEN encourage la mobilité géographique et fonctionnelle de ses collaborateurs, et développe des programmes d'échanges, pour favoriser un esprit d'entreprise multiculturel. La diversité culturelle présente dans le Groupe, avec de nombreuses nationalités représentées parmi les effectifs, enrichit les process et performances du Groupe.	<ul style="list-style-type: none"> - Faire du réseau de correspondants RSE un vecteur de synergie et de performance entre les entités ALTEN dans le monde - Renforcer l'impact positif des entités ALTEN dans les localités et pays dans lesquelles elles sont présentes : emploi, environnement, développement local, respect des populations, etc.
	5	Etre un acteur majeur de l'économie générateur d'emplois des ingénieurs et collaborateurs à fort potentiel	Par le biais de ces process et méthodes de recrutement, notamment l'ALTEN Job Tour en France, et de sa participation à des salons, forums et réseaux sociaux, le Groupe ALTEN a capté et recruté près de 3000 nouveaux collaborateurs en France et dans le monde en 2013. Le Groupe se place parmi les premiers recruteurs en France.	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement de 2800 nouveaux collaborateurs en 2014 - Intensification de l'utilisation des réseaux sociaux pour le recrutement des meilleurs talents - Renforcement des partenariats avec les grandes écoles et universités dans le monde pour favoriser les passerelles entre les étudiants et le monde de l'entreprise
	10	Favoriser le co-développement et les relations gagnants-gagnants avec les partenaires (fournisseurs, clients, associations, etc.) : transferts de technologies, mécénat de compétences, Achats Responsables, etc.	Par la création de la Charte d'Achats responsables, et l'intégration de critères sociaux, sociétaux et environnementaux dans les achats du Groupe, ALTEN crée des relations gagnants-gagnants et équitables avec ses fournisseurs. Les collaborateurs ALTEN donnent de leur temps et de leurs compétences pour faire progresser les étudiants via l'accueil d'alternants, de stagiaires, et de projets sociétaux. Enfin, dans le cadre de ses projets de R&D interne, le Groupe ALTEN en France réalise un transfert de connaissances et de technologies avec ses partenaires.	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement de la politique d'achats responsables dans l'ensemble des filiales par la création d'une cartographie des risques RSE par catégories d'achats - Diffusion à l'ensemble des filiales les principes de la Charte d'Achats responsables et faire adhérer les fournisseurs représentant 80% du volume total d'achats - Renforcement des projets de la Direction de la Recherche & Développement du Groupe pour répondre à des enjeux de société dans un esprit de partage de connaissances
	11	Réduire l'empreinte environnementale des activités par la mise en place d'actions concrètes	Le management de la performance environnementale est au cœur d'une démarche d'amélioration continue, basée sur des solutions pragmatiques et adaptés aux activités d'ingénierie. Le Groupe a identifié les principaux impacts de ses activités sur l'environnement. Des entités allemandes, françaises, espagnoles et suédoises du Groupe sont certifiées ISO 14001 et ont développé des formations de ses collaborateurs à l'environnement.	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration du pilotage des performances environnementales des activités grâce au renforcement des indicateurs clés en place - Intégration croissante de bâtiments disposant de hautes certifications environnementales dans le parc immobilier des entités internationales du Groupe; incitation des collaborateurs aux éco-gestes - Réduction des émissions de CO₂ liées aux déplacements (-10% sur 3 ans des émissions de CO₂ / km moyennes des véhicules des flottes ALTEN par rapport à 2013) et de la consommation de papier liée aux impressions (-15% de papier consommé aux imprimantes sur 3 ans par rapport à 2013)

VALEURS ALTEN	PRIORITÉ	ENJEUX ASSOCIÉS	ENGAGEMENTS DE LA CHARTE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET AVANCÉES	OBJECTIFS 2014 / 2016
Développement du Capital Humain	2	Faire émerger et valoriser les talents, pour encourager chaque savoir-faire à s'affirmer au travers d'une gestion des carrières dynamique et équitable, en tenant compte de la diversité	Le Groupe ALTEN en France a mis en place un accompagnement RH en place qui permet aux meilleurs talents de se révéler et de s'épanouir, grâce à des processus de gestion des carrières et l'intensification de la formation interne. Le respect de la diversité et la lutte contre les discriminations sont des principes intégrés dans le fonctionnement du Groupe et la Charte Développement Durable.	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien et obtention de labels Top Employeurs et équivalents en France et dans les entités internationales du Groupe - Renforcement des valeurs communes et du développement de chacun grâce à la formation, notamment à l'éthique et la diversité
	6	Manager les collaborateurs en tenant compte de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, en permettant l'épanouissement de chacun via notamment le sponsoring interne	<ul style="list-style-type: none"> - Le Groupe ALTEN, dans toutes ses entités, soutient les projets personnels de ses collaborateurs, qu'ils soient culturels, sportifs ou humanitaires, toujours en relation avec les valeurs du Groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérennisation des actions de sponsoring interne via le programme «Nos salariés ont du talent» - Synergie avec les instances représentatives du personnel pour l'amélioration de la gestion de l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle
	8	Garantir aux collaborateurs des conditions de travail optimales et adaptées, comprenant une politique de rémunération et une gestion des potentiels équitables	<ul style="list-style-type: none"> - Les différentes entités du Groupe ALTEN ont mis en place une politique de gestion des Ressources Humaines efficace, dynamique et équitable, comprenant des process dédiés et adaptés en fonction du profil du collaborateur pour permettre à chacun de maîtriser son métier et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives. 	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien d'un taux supérieur à 90% de collaborateurs bénéficiant d'entretiens annuels d'évaluation en France - Développement d'indicateurs de pilotage sur la mobilité interne et sur la cartographie des compétences - Mutualisation des bonnes pratiques des entités internationales concernant la gestion des carrières et des rémunérations
Culture Ingénieur	3	Mettre l'innovation et l'excellence opérationnelle du Groupe au service de ses clients et de la société civile, pour construire des solutions innovantes et durables	ALTEN agit activement aux côtés de ses clients et au sein de sa Direction de la R&D pour mener des projets en lien avec les enjeux RSE : efficacité énergétique des bâtiments, dépendance des personnes à mobilité réduite, mobilité connectée, etc. ALTEN met en place des process internes visant à l'excellence opérationnelle, récompensée par des certifications reconnues dans la majorité des entités du Groupe.	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien des certifications sécurité, qualité et développement durable déjà obtenues dans les différentes entités - Obtention de la certification ISO 27001 et d'une évaluation EcoVadis de 70/100 pour les entités françaises - Intensification des échanges entre les différentes entités pour la mutualisation des bonnes pratiques RSE
	7	Favoriser le rayonnement des métiers de l'ingénieur et construire des passerelles entre le monde étudiant et l'entreprise, pour faire naître des vocations auprès des jeunes et des étudiants	Le Groupe ALTEN s'engage pour promouvoir les métiers de l'ingénierie, notamment auprès des étudiants et des jeunes femmes, en développant des partenariats forts (Confédération Nationale des Junior-Entreprises, Pasc@line, et Elles Bougent en France, challenge Formula Student Germany en Allemagne...). ALTEN remet annuellement le Prix de l'Ingénieur de l'Année et le Trophée des Femmes de l'Industrie.	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des partenariats avec les associations, étudiantes ou non, participant à la valorisation des métiers de l'ingénieur, notamment via la journée nationale de l'ingénieur (IESF) en France et la présidence d'honneur d'Elles bougent par Simon Azoulay - Atteinte de 75% d'entités du Groupe dans le monde partenaire d'au moins une association pour la valorisation des métiers de l'ingénieur
	9	Être une entreprise citoyenne en apportant son soutien à des initiatives sociétales fortes et porteuses de sens pour les collaborateurs et les parties prenantes	La Direction de la recherche et du Développement d'ALTEN en France développe des projets innovants pour apporter des réponses aux problématiques majeures de la société civile : mobilité, efficacité énergétique, dépendance des personnes à mobilité réduite, etc. En France et dans le monde, ALTEN soutient les initiatives sociétales de ses collaborateurs dans le respect des valeurs du Groupe.	<ul style="list-style-type: none"> - Accentuer l'orientation des projets R&D vers des programmes répondant aux enjeux majeurs de la société civile : mettre au service de l'intérêt général les compétences des collaborateurs ALTEN - Participation à des programmes nationaux de recherche et développement, en France et dans le monde

Matrice de conformité

DECRET N° 2012-557 DU 24 AVRIL 2012		PRINCIPES DU PACTE MONDIAL	GRI	CHAPITRE 3 - DDR 2014
INFORMATIONS SOCIALES				
EMPLOI				
Effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique			LA1	1.1
Les embauches et les licenciements			LA2	1.1
Les rémunérations et leurs évolutions			EC1, EC5	1.1 Partie Rapport Annuel - Chap. 17.3 et 17.5
ORGANISATION DU TRAVAIL				
L'organisation du temps de travail			LA	1.4
L'absentéisme			LA7	1.4
RELATIONS SOCIALES				
L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociations avec celui-ci	3 Respecter la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective		LA4	1.1 Partie Rapport Annuel - Chap. 17.5
Le bilan des accords collectifs			LA5	1.1 Partie Rapport Annuel - Chap. 17.4
SANTÉ ET SÉCURITÉ				
Les conditions de santé et de sécurité au travail			LA6, LA8	1.4
Le bilan des accords signés avec les organisation syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	4 Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire		LA9	Aucun accord en matière de santé et sécurité au travail n'a été signé au cours de l'exercice.
Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	5 Abolir de façon effective le travail des enfants		LA7	1.4
FORMATION				
Les politiques mises en œuvre en matière de formation			LA11	1.2
Le nombre d'heures de formation			LA10	1.2
ÉGALITÉ DE TRAITEMENT				
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes			LA14	1.3
Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées			LA13	1.3 Partie Rapport Annuel - Chap. 17.5
La politique de lutte contre les discriminations			LA13	1.3
PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL RELATIVES				
au respect de la liberté d'association et du droit des négociations collectives	3 Respecter la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective		HR5, LA13, LA14	2.4
à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	6 Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession		HR4, LA13, LA14	1.3 2.4
à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	4 Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire		HR6, HR7	2.4
à l'abolition effective du travail des enfants	5 Abolir de façon effective le travail des enfants		HR6	2.4
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES				
POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE				
L'organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement				4.1
Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement				4.1
Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement 8 Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 9 Mettre au point et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement		EN 30	ALTEN réalise des prestations de services intellectuels. Par nature, ces activités présentent peu de risques environnementaux et n'engendrent pas de pollutions significatives.
Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours			EN28, EC2	ALTEN ne possède pas de provisions ni garanties pour risques en matière d'environnement en France. Le management environnemental en place (certification ISO 14001) pour la gestion des bâtiments vient diminuer les risques environnementaux.

DECRET N° 2012-557 DU 24 AVRIL 2012	PRINCIPES DU PACTE MONDIAL	GRI	RÉPONSE APPORTÉE PAR ALTEN
POLLUTION ET GESTION DES DÉCHETS			
Les mesures de prévention, de réduction, ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement 8 Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 9 Mettre au point et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement	EN22 à EN24	ALTEN réalise des prestations de services intellectuels. Par nature, ces activités ont peu d'impacts directs sur l'environnement et ne l'affectent pas gravement ; les rejets dans l'air se limitent en situation normale aux émissions de gaz à effet de serre.
Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets		EN 22	4.4
La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité		EN 25	ALTEN réalise des prestations de services intellectuels. Par nature, ces activités ont peu d'impacts sur l'environnement, génèrent peu de pollution et n'engendrent pas de nuisances sonores. Des mesures de bonnes intégration des bâtiments dans les zones résidentielles sont cependant mises en oeuvre (BBC/HQE, ISO 14001, etc.)
UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES			
La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement 8 Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 9 Mettre au point et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement	EN8, EN9, EN21	4.4
La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation		EN1, EN10	4.4
La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables		EN3 à EN7	4.2 4.3
L'utilisation des sols			Compte tenu des activités tertiaires d'Ingénierie et de Conseil en Technologies d'ALTEN, le Groupe n'a aucune activité nécessitant l'utilisation des sols.
CHANGEMENT CLIMATIQUE			
Les rejets de gaz à effet de serre	7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement 8 Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 9 Mettre au point et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement	EN16, EN17, EN19, EN20	4.3
L'adaptation aux conséquences du changement climatique		EN18, EC2	ALTEN réalise des prestations de services intellectuels. L'adaptation aux conséquences du changement climatique ne constitue pas un enjeu direct pour le Groupe. De façon indirecte cependant, ALTEN s'engage à développer des solutions innovantes et durables auprès de ses clients.
		EN11 à 15, EN20	4.4
PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ : LES MESURES PRISES POUR PRÉSERVER OU DÉVELOPPER LA BIODIVERSITÉ			
INFORMATIONS SOCIÉTALES			
IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ			
En matière d'emploi et de développement régional		EC8, EC9	1.1
Sur les populations riveraines ou locales		EC1, EC6	ALTEN est implanté dans de forts bassins d'emploi et travaille au plus proche de ses clients. Son impact sur les populations riveraines et locales est donc limité et non significatif.
RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU LES ORGANISATION INTÉRESSÉES PAR L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ, NOTAMMENT LES ASSOCIATIONS D'INSERTION, LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT, LES ASSOCIATIONS DE DÉFENSE DE L'ENVIRONNEMENT, LES ASSOCIATIONS DE CONSOMMATEURS ET LES POPULATIONS RIVERAINES			
Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations			Valeurs, stratégie et enjeux Cartographie des parties prenantes
Les actions de partenariat ou de mécénat		EC1	1.3 2.1 2.5 3.2 4.4
SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS			
La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	1 Promouvoir et respect de la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans la sphère d'influence 2 Veiller à la non-complicité de violations des droits de l'homme	EC6, HR2, HR 5 à 7	2.3
L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale			Partie Rapport Annuel - Chap. 17.5
LOYAUTÉ DES PRATIQUES			
Les actions engagées pour prévenir la corruption	10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	SO2 à SO4, SO7, SO8	2.4
Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs		PR1, PR2	2.2
AUTRES ACTIONS ENGAGÉES EN FAVEUR DES 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 2 Veiller à la non-complicité de violations des droits de l'homme	HR	2.3 2.4



Network France

ATTESTATION D'ÉVALUATION EXTERNE

Le présent document atteste que l'entreprise ALTEN a procédé à l'évaluation externe de sa Communication sur le progrès (COP) 2015 pour le Global Compact des Nations-Unies. L'évaluation a pris la forme d'une revue par les pairs, organisée par le Global Compact France dans le cadre du Club « GC Advanced », et a fait l'objet d'un compte-rendu indiquant les pistes d'amélioration identifiées.

La COP d'ALTEN répond ainsi à la question d'auto-évaluation n°2 du niveau de différenciation Global Compact Advanced pour 2015.

Fait à Paris, le 18 juin 2015

Signatures des participants à la session :

BNP PARIBAS

Emmanuelle BRU
Stakeholder
Dialogue

SECHE
ENVIRONNEMENT

Audrey MEJDOUBI
Chargé de mission
RSE

SIDIESE

Jean BEN ILLOUZ
Directeur
développement RSE

SAMSIC

Stéphanie DAUSSY
Directeur
développement
durable

GLOBAL COMPACT
FRANCE

Pierre COHIN
Project Manager

Association GLOBAL COMPACT FRANCE

14, boulevard de Douaumont, 75017 Paris • Tél. : +33(0)1 80 48 90 70

SIRET: 488 898 511 00040 • Code APE : 9900Z

WWW.ALLEN.COM

