

2018

Communication sur les progrès
de l'année 2017



ALLEN

ENGINEERING AND TECHNOLOGY CONSULTING

Déclaration de soutien	3
Chiffres clés	4
I. La démarche et ses évolutions	5
II. Partenaire responsable	12
III. Accélérateur de carrière	23
IV. Stimulateur d'innovation	36
V. Annexes	41



Avant-propos

Ce document présente la démarche RSE du groupe ALTEN, les actions menées et à venir. Il met en avant les progrès accomplis des trois dernières années (lorsque l'historique des données est disponible) afin de répondre aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies dont le groupe ALTEN est membre depuis 2010.

Le périmètre RSE dans ce rapport couvre les entités d'ALTEN et ses solutions situées en France : ALTEN SA, ALTEN SIR, Pégase SI, ALTEN SO, MI GSO, ELITYS, Anotech Energy, Avenir Conseil Formation, Atexis France, Id Apps, Aptech, Lincoln, Aixial, ALTEN Technologies, LMACP, CADUCEUM et Abilene – ainsi que les entités internationales : ALTEN Spain, ALTEN Technology GMBH, ALTEN GMBH, ALTEN SW GMBH, ALTEN Sweden, ALTEN Italy, ALTEN Belgium, ALTEN Netherlands, Calsoft Labs et ALTEN India Private Limited.

Elle couvre la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017.

Pour de plus amples informations, le document de référence du groupe ALTEN est disponible sur le site internet : <http://www.alten.fr/investisseurs/publication-financiere/type/documents-de-reference>

Le présent document est disponible sur le site internet : <http://www.alten.fr/communications-alten> ainsi que sur les supports suivants : <http://www.globalcompact-france.org/participants>

Contact : Eloi DE BRESSIEUX, Directeur Qualité Performance

eloi.debressieux@alten.com



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.

Afin de répondre à leurs exigences, anticiper leurs attentes et construire avec nos parties prenantes des relations durables et de confiance, 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. 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.

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. L'année 2017 nous a permis de consolider notre référentiel Développement Durable Corporate reconnu Gold avec 74/100 par Ecovadis et Advanced par Global Compact. Au-delà des démarches de décarbonation que nous réalisons pour nos clients, nous avançons également en interne afin de réduire notre empreinte environnementale. Cette démarche a été évaluée par le CDP à un niveau B. Je souhaite que nous puissions continuer cette dynamique et ainsi maintenir cette reconnaissance. Pour satisfaire les attentes de nos parties prenantes et les enjeux de notre secteur d'activité, nous avons pu nous appuyer sur notre stratégie de développement durable structurée autour de trois axes :

Un employeur accélérateur de carrière, à travers la valorisation des talents, le développement des compétences, la gestion de la mobilité et des carrières, la sécurité et l'épanouissement des collaborateurs.

Un stimulateur d'innovation, grâce à l'accompagnement de nos clients, de nos collaborateurs et des étudiants dans le développement de solutions innovantes et durables.

Un partenaire responsable, intransigeant sur les questions essentielles que sont la sécurité de l'information, l'éthique des affaires ou encore le respect de l'environnement.

En 2018, 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 en créant un réseau de référents RSE, 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

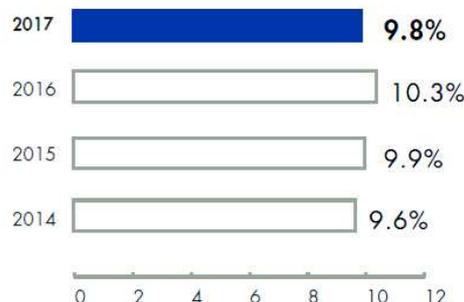
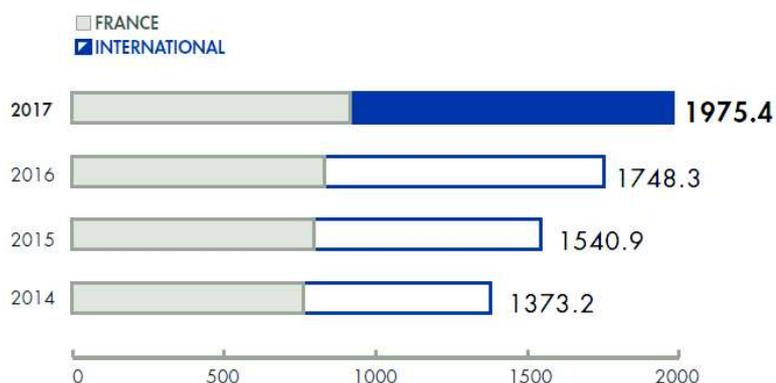




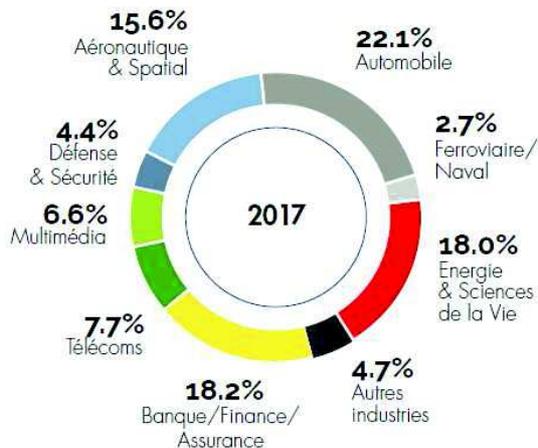
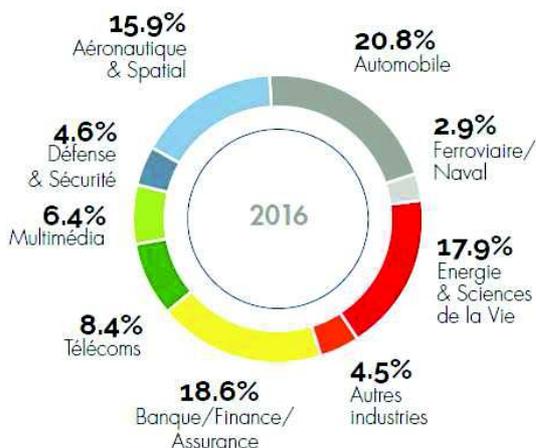
24700 INGÉNIEURS
DANS PLUS DE 20 PAYS,
DONT 58,7% À L'INTERNATIONAL

CHIFFRE D'AFFAIRES
en millions d'euros

RÉSULTAT OPÉRATIONNEL D'ACTIVITÉ
en % du Chiffre d'Affaires



RÉPARTITION DU CA PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ
en % du Chiffre d'Affaires





1. La démarche RSE ALTEN et les évolutions

1.1 Nos valeurs

Le mot du Directeur Qualité et Performance

Les enjeux d'ALTEN dépassent aujourd'hui plus que jamais l'hexagone. En effet, compte tenu de la croissance forte à l'international, de l'atteinte d'une taille critique dans un certain nombre de pays, des exigences des évaluations extra-financières qui nécessitent une consolidation globale, il convenait de renforcer la gouvernance RSE.

En 2017, nous avons prolongé la planification du déploiement de la stratégie RSE à l'ensemble des périmètres. L'objectif est de s'assurer de l'adhésion de chaque pays à la démarche du Groupe.

L'articulation avec les métiers est assurée par un réseau de correspondants dans les directions opérationnelles et les directions fonctionnelles, avec la volonté permanente d'encourager l'adhésion du plus grand nombre de collaborateurs aux valeurs de la RSE.

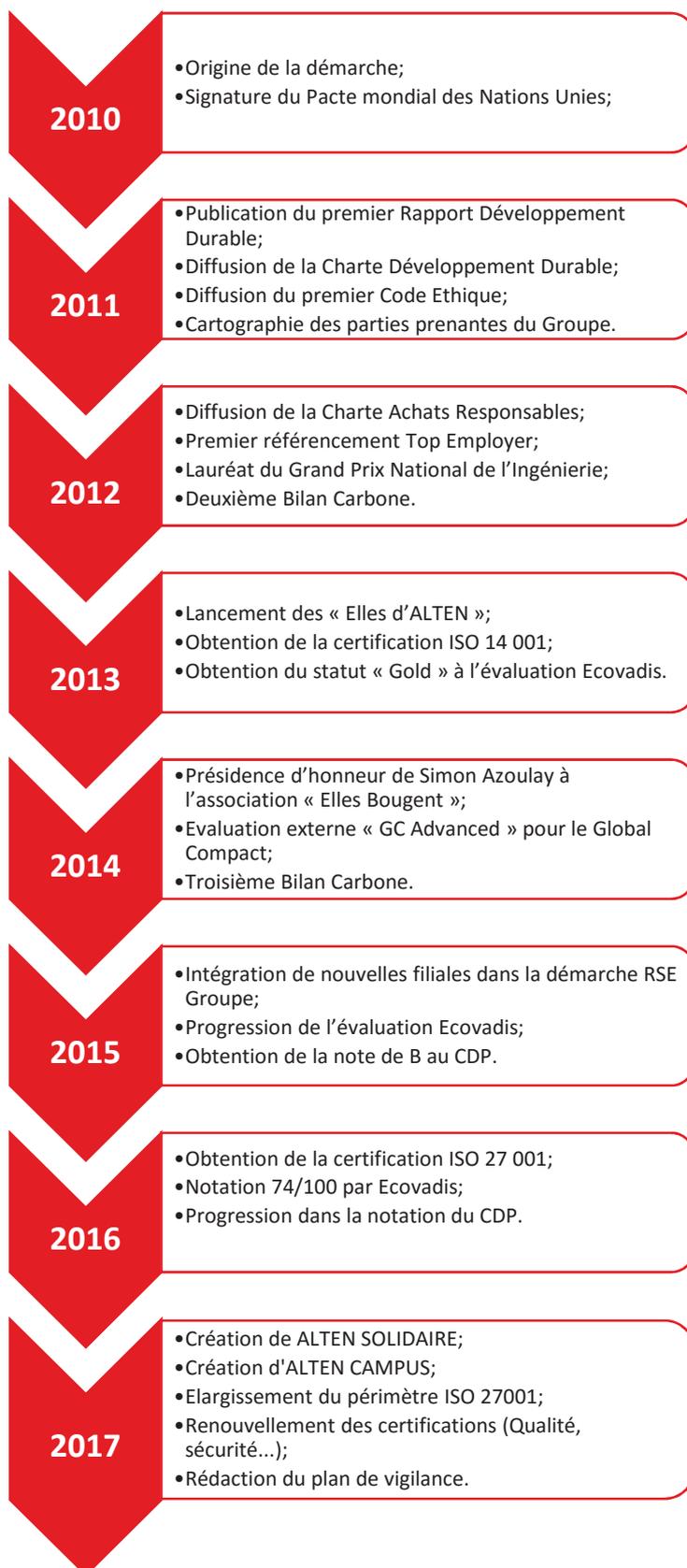
Le Groupe a souhaité également en 2017 se donner les moyens de définir des objectifs mondiaux ambitieux mais réalistes. Nous avons par exemple réalisé notre bilan carbone en y intégrant de nombreux pays pour couvrir plus de 80% du chiffre d'affaires du périmètre RSE.

Conscient du chemin qu'il nous reste à parcourir, notre démarche est qualifiée « GC Advanced » par une évaluation externe pour le Global Compact des Nations-Unies, notre niveau Gold avec une notation de 74/100 par EcoVadis ou encore notre évaluation B obtenue par le CDP, fait d'ALTEN, leader de l'ingénierie et du conseil en technologies, un acteur de référence dans la RSE.

Eloi de Bressieux

ALTEN associe valeurs humaines, culture de l'excellence et expertise au service de la performance de ses clients. Notre culture d'entreprise se fonde autour de valeurs clés partagées par tous nos collaborateurs : culture de l'ingénieur, croissance rentable et durable, développement du capital humain.

1.2 Origines de notre engagement



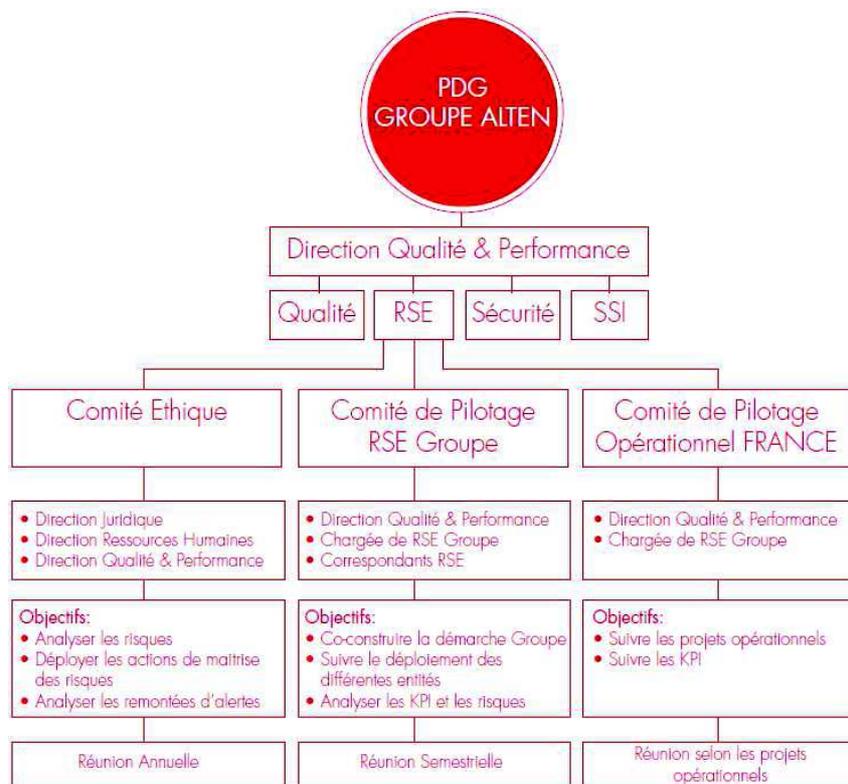
1.3 La démarche RSE

En 2016, un travail a été effectué afin de préciser le lien entre l'analyse de la matérialité du Groupe, les objectifs RSE et l'atteinte des résultats.

La gouvernance RSE s'est également renforcée en 2017 permettant ainsi d'accompagner son déploiement à travers l'ensemble des sociétés du Groupe et la mise en place de KPI opérationnel pour le management des projets RSE.

La Direction RSE du Groupe a pour mission :

- Déterminer, animer et mettre à jour la stratégie RSE du Groupe ;
- Accompagner les filiales dans l'adaptation locale de la matérialité et dans la conduite des projets RSE ;
- Manager la filière des correspondants RSE ;
- Promouvoir dans les directions métiers la création de valeur ajoutée que permet la démarche RSE (GreenIT, achats responsables, Management de l'environnement...);
- Répondre aux évaluations extra-financières ;
- S'assurer de l'efficacité du processus d'écoute des parties prenantes ;
- Réaliser la veille RSE.





1. La démarche RSE ALLEN et les évolutions

Enjeux et stratégie

Une stratégie de développement durable n'est pertinente et efficace que si elle respecte les valeurs et les fondements du Groupe qu'elle engage, et qu'elle est cohérente avec ses enjeux et les attentes de ses parties prenantes. La matrice de matérialité créée en 2015 (cf annexe 5) permet de recentrer la stratégie de développement durable du Groupe autour de trois axes majeurs et propres au Groupe ALLEN:

Un employeur accélérateur de carrières

1	Attirer et fidéliser les talents
4	Valoriser les talents et offrir des parcours professionnels durables
5	Favoriser la diversité et l'équité des chances
8	Faire de la sécurité au travail une priorité
11	Veiller au bien-être au travail des collaborateurs
12	Développer les compétences de chacun et renforcer l'employabilité
14	Développer le dialogue social

Un stimulateur d'innovation

2	Développer des solutions innovantes et durables pour nos clients et la société
3	Favoriser le rayonnement des métiers de l'ingénieur
6	Favoriser le développement des compétences techniques grâce à la R&D
7	Promouvoir le partage des connaissances auprès des parties prenantes
19	Soutenir les Ingénieurs de talent

Un partenaire responsable

9	Placer l'éthique au cœur de nos activités
10	Engager des relations durables avec nos partenaires
13	Maximiser la satisfaction client
15	Soutenir des initiatives sociétales fortes et porteuses de sens
16	Dialoguer avec les parties prenantes
17	Se développer à l'international et en France
18	Sécuriser les systèmes d'information
20	Minimiser l'impact environnemental de nos installations



1. La démarche RSE ALTEN et les évolutions

1.4 Faits marquants de l'année 2017

Plan de vigilance. ALTEN s'engage depuis toujours en faveur de la Sécurité des personnes, du Développement Durable, du Respect des Droits Humains, des Libertés Individuelles et l'Éthique.

En initiant sa cartographie des risques cette année et conformément à l'application de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017, ALTEN va plus loin dans son engagement et met en œuvre son Plan de Vigilance. (CF annexe 1)

Digital Innovation Day. Pour la deuxième Edition, le Groupe a organisé le rendez-vous des passionnés d'innovation digitale : l'ALTEN Digital Innovation Day. Conférence et speed recruiting au programme.

Simon Azoulay, parrain de la promotion 2017 de Centrale Supélec. Simon Azoulay, lui-même ancien étudiant de Centrale Supélec, a parrainé la promotion 2017.

Notation CDP. En 2017, le Groupe a obtenu la note « B » Réelle reconnaissance de la démarche d'ALTEN.

Palmarès des premiers ALTEN Awards. Pour la deuxième année consécutive, les ALTEN AWARDS ont récompensé les hommes et les femmes qui font la fierté du Groupe.

Elargissement de la certification ISO 27 001. En 2017, le périmètre certifié ISO 27 001 s'est élargi puisque l'Allemagne a rejoint l'Espagne, l'Inde et la France.

ALTEN Campus. La plateforme www.alten-campus.fr, lancée en décembre 2017, vise à fédérer les étudiants et à développer la communauté ALTEN Campus.

Depuis sa mise en ligne, la plateforme a été animée comme suit :

- Challenge « Nos étudiants ont du talent » : 17 projets déposés (danse, chant, acrobaties, cirque, magie). Les finalistes se sont produits sur scène lors de la grande soirée ALTEN Campus 2018 et le gagnant a remporté 1000 euros ainsi qu'un accompagnement humain pour l'aider à développer son activité ;
- Appel à projets « organisation d'un événement étudiant » : 40 candidatures déposées, l'association gagnante Solidari'Terre a remporté 3000 euros ainsi qu'un accompagnement humain pour les aider à réaliser leur projet.

4 autres challenges ou appels à projets seront lancés d'ici la fin de l'année 2018.

ALTEN Solidaire. Le mécénat de compétences est né de la volonté d'ALTEN d'aller encore plus loin dans ses actions solidaires. Ce dispositif permet aux collaborateurs du Groupe de s'impliquer en mettant leurs compétences professionnelles et humaines au bénéfice d'associations ou de fondations œuvrant en faveur d'actions humanitaires, sociales, écologiques, éducatives, culturelles, familiales ou de santé.

Le Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace, Le Bourget. En juin 2017, ALTEN était présent au SIAE du Bourget. Stands, démonstrations aériennes et tables rondes ont rythmé cette semaine. En lien avec l'association Elles Bougent, les collaboratrices marraines ont participé à une journée événement pour faire découvrir et promouvoir les métiers de ce secteur.

1.5 Distinctions

La démarche Développement Durable du groupe ALLEN acquiert régulièrement des certifications, labels et notations, preuve de l'engagement et la performance extra-financière du Groupe.

Top Employer®. Pour la septième année consécutive, ALLEN a reçu le label Top Employer France, décerné par le CRF Institute. ALLEN Spain, ALLEN Italy et ALLEN GMBH sont également certifiés en 2017.

Ecovadis. En 2017, le groupe ALLEN a évalué de façon volontaire et pour la neuvième année consécutive la responsabilité de ses pratiques, par le biais de la plateforme Ecovadis. La démarche Développement Durable du Groupe maintient son niveau de reconnaissance « Gold ».

Certification du système de management. ALLEN et la majorité de ses filiales sont certifiées ISO 9001 et EN 9100 (secteur aéronautique) pour leur système de management de la qualité, et ISO 14001 pour leur management de la performance environnementale. Pour la deuxième année, ALLEN renouvelle la certification ISO 27001 (Management de la sécurité de l'information). ALLEN India, ALLEN Spain et ALLEN GMBH en Allemagne sont également certifiés.

Sécurité. ALLEN 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, attestant ainsi des efforts réalisés et des succès obtenus grâce au système de management de la Santé et de la Sécurité d'ALLEN. ALLEN Spain est certifié OHSAS 18001.

Pacte Mondial. ALLEN a de nouveau démontré en 2017 son engagement et la réussite de ses avancées en matière de développement durable en procédant à une évaluation externe de sa communication sur le progrès pour le Global Compact des Nations-Unies.

CDP. Pour sa sixième année de participation à l'évaluation, le Groupe renouvelle sa note de B.

Trendence. ALLEN maintient son positionnement dans le top 100 du classement Trendence des employeurs préférés des étudiants en école d'ingénieurs.

Universum. ALLEN est également présent dans le palmarès 2017 des entreprises les plus attractives selon les étudiants des grandes écoles d'ingénieurs et de commerce.

Gaïa. Pour la troisième année consécutive, ALLEN participe à la notation Gaïa Rating. Avec sa note de 81/100, ALLEN arrive en 31ème position sur les 230 entreprises évaluées. Ses efforts en termes d'impact environnemental, social ainsi que sa gouvernance permettent à ALLEN de monter de 10 places dans le classement par rapport à 2016.



1.6 Table de concordance avec les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies

N° du principe	Principes évalués	Chapitres de la COP
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.	2.1 Ethique et gouvernance
2	Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme	2.1 Ethique et gouvernance
Normes internationales du travail		
3	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	3.4 Protéger
4	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	2.1 Ethique et gouvernance
5	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.	2.1 Ethique et gouvernance
6	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	3.3 Diversité de la population
Environnement		
7	Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	2.5 Respecter l'environnement
8	Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	2.5 Respecter l'environnement 4.3 Créer de la connaissance et capitaliser
9	Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	2.5 Respecter l'environnement 4.3 Créer de la connaissance et capitaliser
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.	2.1 Ethique et gouvernance

Etre un partenaire responsable, c'est s'assurer que le Groupe établit des relations de confiance avec ses parties prenantes, fondées sur des principes d'intégrité et de transparence, afin de toujours répondre à leurs exigences et satisfaire à leurs attentes.

Un partenaire responsable

1 SECURISER L'INFORMATION



Enjeux majeurs :

- Maitrise des risques
- Satisfaction client

Une démarche internationale de certification

ISO 27 001

4 Conférences techniques pour sensibiliser les collaborateurs depuis 2013

1 Joint Venture AKERVA 

2 ETHIQUE ET GOUVERNANCE

Une **Charte Ethique et Conformité** Groupe pour un développement basé sur l'intégrité et la transparence





Un **Comité éthique** et un **Dispositif d'Alerte** pour les collaborateurs



3 ACHATS RESPONSABLES

Une **Charte ACHATS RESPONSABLES**

Des **critères de sélection** RSE dans les appels d'offres

Une **cartographie** des risques fournisseurs



NOTE B



Advanced

74/100

Note ECOVADIS

Charte RELATIONS FOURNISSEUR RESPONSABLES

ALLEN signataire de la **Charte Relations fournisseur responsables**

4 RESPECTER L'ENVIRONNEMENT

ISO 14 001

4 Pays engagés dans la démarche **35%** des surfaces

Limiter les **déplacements** :

- La Politique Voyage Groupe
- Aux Web-conférences



Consommer **MOINS** et **MIEUX** les ressources naturelles



2.1 Ethique et gouvernance

Le mot du directeur Qualité et Performance, pilote du Comité Ethique

ALTEN est depuis toujours attentif aux sujets d'éthique et de conformité dans chaque implantation du Groupe. Les processus, déployés, contrôlés et certifiés selon de nombreux référentiels locaux ou internationaux (ISO 9 001, ISO 14 001, ISO 27 001, etc.) répondent aux enjeux déontologiques les plus exigeants.

Dans un objectif d'amélioration continue et sous l'impulsion de son Président Directeur General, le Groupe ALTEN a mis en place un Comité Ethique & Conformité. Le travail de ce comité doit permettre de faire respecter les engagements éthiques d'ALTEN qui participe à la croissance durable et rentable du Groupe.

Le comité a deux missions principales :

- *Cartographier les risques du Groupe, construire et déployer les actions de structuration et de sensibilisation ;*
- *Traiter les remontées d'alertes.*

Ce comité, en relation directe avec le Conseil d'Administration et le Président Directeur General, se réunit de façon régulière plusieurs fois par an.

Eloi de Bressieux

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'attention des entreprises multinationales.

En 2015, ALTEN a réaffirmé cette démarche avec la mise à jour de sa Charte Ethique & Conformité pour l'intégrer au niveau du groupe et confirmer son engagement notamment sur les thématiques suivantes :

- Respect du Groupe ;
- Exigences envers les fournisseurs et sous-traitants ;
- Anti-corruption et conflits d'intérêt ;
- Préservation de l'environnement ;
- Protection des données et des actifs.

En 2017 et conformément à la loi Sapin II et à la loi sur le Devoir de vigilance ALTEN travaille à renforcer ses procédures internes relatives à la transparence, aux droits de l'Homme et à la lutte contre la corruption afin d'attester de son exemplarité sur ces sujets. Le Groupe s'est également engagé dans la mise en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des données (RGPD) avec le recrutement d'une personne dédiée. Le Chargé à la Protection des données a pour mission de coordonner le travail de l'ensemble des Data Protection Officers (DPO) et Référents Data Protection du Groupe afin d'assurer la diffusion d'une culture commune dans le Groupe.

Certaines filiales du Groupe sont particulièrement proactives sur le sujet de l'éthique et des Droits de l'Homme :

ALTEN Italie dispose d'un conseil de surveillance et de son propre code éthique depuis plusieurs années. Des processus d'audits internes existent pour prévenir la corruption, notamment lors de l'embauche de nouvelles personnes.

ALTEN Suède s'est également doté d'un code éthique spécifique, composé de trois chapitres précis sur l'alcool et les drogues, la diversité et l'Egalité, les cadeaux et les récompenses

2. Partenaire responsable

ALTEN Allemagne dispose d'un code de conduite, axé sur son engagement social et environnemental, la sécurité de l'information, le dialogue avec les parties prenantes, l'éthique, la corruption, la sécurité et la santé des collaborateurs. Depuis 2016, tous les collaborateurs doivent respecter ce code de conduite.

En 2017, un avenant a été rajouté concernant l'encadrement des cadeaux faits aux salariés et aux clients.

ALTEN Inde a développé une formation obligatoire incluse au parcours d'intégration est dispensée à tous les nouveaux arrivants sur l'intégrité, l'éthique et la corruption. La prévention du harcèlement sexuel constitue également un enjeu majeur.

ALTEN Espagne s'est doté d'un code éthique et travaille sur un projet de procédure anti-corruption.

Enfin, à noter également, **l'Édition d'une Charte des relations humaines au travail et d'une charte Éthique et Conformité**. Par ces documents, le Groupe a souhaité créer un socle d'engagements communs, traduisant sa volonté de respecter et de faire respecter des principes d'action et de comportement en matière d'emploi, de travail collectif et de comportements individuels. Cette Charte formalise l'ensemble des attitudes et objectifs vers lesquels les collaborateurs ALTEN se doivent de converger :

- Pratiques en matière d'emploi ;
- Pratique en matière de travail collectif ;
- Pratique en matière de comportement.

Respect du droit des enfants. L'ensemble des activités du Groupe ALTEN se base sur les principes fondamentaux explicites dans les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des

Nations Unies, les différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Lutte contre la corruption Conformément aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies et de l'OCDE, le groupe ALTEN est déterminé à bannir toute forme de corruption de ses transactions commerciales.

Par ailleurs, le Groupe a également déployé ses propres documents internes dans le but de mettre en avant le facteur humain :

- Le plan de vigilance ;
- La charte Éthique et conformité ;
- La charte Achats responsables.

Dans le cadre de la politique éthique mise en place, une procédure d'alerte existe et est associée à des canaux de remonté d'information : MyALERT, CSR adresse mail générique pour communiquer avec le responsable RSE.



2.2 Cartographie des parties prenantes

Les parties prenantes du Groupe appartiennent à sa sphère sociale ou économique, à sa chaîne de valeur, à la société civile ou aux territoires dans lesquels il est implanté.

Trois rangs sont définis :

Rang 1

Les collaborateurs, consultants ou salariés internes,
Véritables ambassadeurs d'ALLEN

Les clients,
Vecteurs de notre recherche d'innovation

Les étudiants et les jeunes diplômés,
Futurs collaborateurs à forte valeur ajoutée

Les écoles et les universités,
Partenaires pour susciter des vocations

Rang 2

Les associations de promotion des filières scientifiques,
Révélatrices des potentiels de demain

Les actionnaires,
Soutien de notre développement

Les médias,
Vecteur de la l'image de marque d'ALLEN

Les fournisseurs et sous-traitants,
Partenaires de notre réussite

Les représentants du personnel,
Garants du dialogue social

Les agences de notations,
Témoins de la performance extra financière d'ALLEN

Rang 3

Les organismes professionnels,
Défenseurs des intérêts du secteur

**Les pouvoirs publics et politiques, les mairies,
les entreprises voisines,**
Générateurs d'une dynamique locale durable

Les organisations internationales,
Guides vers une démarche plus responsable

Les entreprises du secteur,
Compétiteurs qui nous incitent à nous dépasser

Les associations partenaires
Porteurs de l'engagement d'ALLEN

2.3 Sécuriser l'information

Le mot du RSSI

Le Groupe ALLEN connaît une forte croissance à travers le monde et de nombreux périmètres deviennent matures pour atteindre un niveau de certification ISO 27 001. Néanmoins, il est primordial que nous puissions maîtriser l'ensemble des enjeux et des risques SSI dans toutes les sociétés de notre Groupe. C'est pourquoi nous avons construit notre propre référentiel sécurité de l'information, ALLEN SECURE, prenant en compte les exigences normatives, juridiques, contractuelles, les bonnes pratiques ainsi que des exigences propres au Groupe ALLEN. Ce référentiel est partagé avec les différentes entités et piloté en local par les Correspondants de la Sécurité des Systèmes d'Information (CSSI), qui sont responsables de la conformité à l'ALLEN SECURE. En plus du pilotage par les risques et par des indicateurs de suivi, des audits réguliers sont réalisés par le Groupe afin de vérifier la bonne application de l'ALLEN SECURE.

Construit en 2015, ce référentiel a un plan de déploiement défini afin de couvrir l'ensemble des périmètres majeurs à court terme.

Stéphane Poulard

L'évolution des métiers du conseil, le développement international des activités et la criticité croissante des informations ont conduit le Groupe à initier une démarche de certification ISO 27 001 depuis 2012.

C'est dans cette dynamique qu'ALLEN Spain avait été certifiée ISO 27 001 en 2013. ALLEN France et ALLEN India ont suivi en 2016 ainsi que ALLEN GMBH et APTECH HUBSAN en 2017. Cette certification vient récompenser une stratégie et un travail commencé il y a plusieurs années.

L'année 2018 est résolument tournée vers la sécurité des informations avec le projet de conformité avec le Règlement Général de Protection des Données (RGPD). Ce règlement européen est le texte de référence en matière de protection des données à caractère personnel avec une date cible de mise en œuvre au 25 mai 2018.



2.4 Achats responsables

Programme achats

En 2017, le Groupe ALTEN a initié un programme achats appelé « ALTEN Strategic Sourcing 2017/2019 ». Ce programme sur 3 ans vise à assurer l'amélioration continue de la fonction achats à l'échelle du Groupe.

Porté par la Direction Achats, et en collaboration avec l'ensemble des Directions Internes de l'entreprise, ce programme s'appuie sur la politique achats qui décrit 5 axes d'actions principaux :

1. Métiers ;
2. Economique ;
3. Qualité et performance ;
4. Relations commerciales ;
5. Couverture des risques.

Accompagnement des filiales à l'international. Ce programme se déploie sur l'international et plus particulièrement dans les régions où le Groupe ALTEN dépasse les 1000 ingénieurs. Le dispositif devient structurant pour les activités de l'entreprise dès l'atteinte de cette taille critique.

Sur le deuxième semestre 2017, la Direction Achats du Groupe a effectué une revue complète de ses homologues locaux présents au sein des filiales en Europe. Cela a permis de cartographier le niveau de maturité de ces derniers sur le référencement, le suivi et le pilotage de la performance des fournisseurs à travers 4 critères : process, indicateurs de performance, traçabilité et gestion des risques.

Achats responsables. Le dispositif achats responsables ALTEN s'appuie sur le plan de vigilance Groupe. Il est intégralement déployé sur le périmètre France et en cours de déploiement sur les filiales disposant d'une organisation achats.

Ce dispositif s'articule autour de :

- Les principes fondateurs ;
- L'évaluation des risques ;
- Le dispositif de couverture RSE ;
- L'anticorruption ;
- L'innovation.

En 2017, cette démarche a par exemple abouti à la Mutualisation d'un projet d'inventaire et de remplacement de son parc informatique France en collaboration avec une société adaptée.





2. Partenaire responsable

2.5 Respecter l'environnement

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.

Management de l'environnement et sensibilisation. Sous l'impulsion du Groupe, de nombreuses entités se sont lancées dans la démarche volontaire ISO 14 001. 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 certifiés au cours de ces dernières années. Sur le périmètre de reporting considéré, 30% des surfaces étaient ainsi certifiées ISO 14 001 au 31/12/2017.

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. C'est dans ce cadre que le Groupe a lancé fin 2016 un bilan carbone. Il a été réalisé au début de l'année 2017 et a permis de faire un état des lieux des émissions carbone du Groupe et d'ajuster les actions étudiées il y a quatre ans.

Un mécanisme d'alerte est à disposition des salariés pour rapporter des préoccupations, des idées ou des conseils par l'outil « MyAlert » sur la page d'accueil de l'intranet.

En 2018, ALTEN a signé pour trois ans un contrat d'accompagnement de la réduction des gaz à effet de serre.

La sensibilisation à l'environnement et au développement durable dépasse les frontières puisqu'en 2017 l'ensemble des collaborateurs d'ALTEN suède, Allemagne, Espagne, Inde et Italie ont été sensibilisés.

Gestion des bâtiments et efficacité énergétique

Le Groupe fait le choix de privilégier, dès que cela est possible, des bâtiments Eco conçus disposant des plus hautes certifications environnementales.

En 2017, 23% des surfaces du parc immobilier ALTEN est certifié BBC et/ou HQE en France. En Allemagne un nouveau bâtiment a été conçu avec des procédés à la pointe de l'innovation permettant de réduire de 55% les besoins énergétiques du bâtiment. En suède, le site de Stockholm bénéficie de la certification LEED niveau « gold » pour son efficacité environnementale.

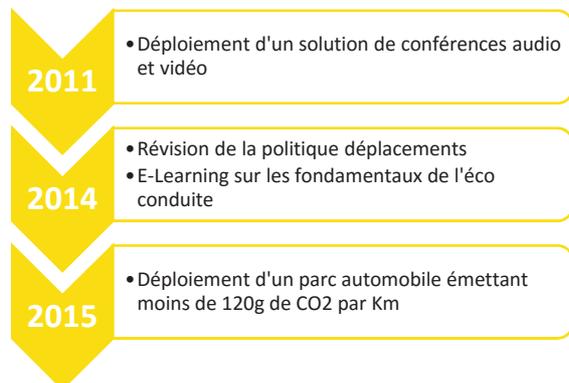
Fin 2015, ALTEN en France a contractualisé un approvisionnement en électricité d'origine 100% renouvelable pour les trois prochaines années à venir et sur tous ses sites dont la puissance souscrite est supérieure à 36kVA.

En Allemagne également, l'usage d'électricité d'origine renouvelable est généralisé sur les principaux sites d'ALTEN GMBH. L'Espagne a obtenu la certification ISO 50 001 qui distingue l'engagement en faveur de la performance énergétique de l'entreprise :39% de son énergie provient de sources renouvelables. En Inde, 23% de la consommation d'énergies renouvelables est issue de l'éolien. Enfin, en Italie ALTEN a réalisé un audit d'efficacité énergétique en 2015 qui a abouti sur le remplacement des lampes en LED sur le site de Milan en 2016 et 2017. De plus 37% de leur électricité provient d'énergies renouvelables.

	Consommation brute - 2015	Consommation par m2 - 2015	Consommation brute - 2016	Consommation par m2 - 2016	Consommation brute - 2017	Consommation par m2 - 2017
France	6 500 MWh	147 kWh/m2	6 189 MWh	134 kWh/m2	6 000 MWh	129 kWh/m2
Internation	4 800 MWh	110 kWh/m2	3 919 MWh	92 kWh/m2	4 900 MWh	122 kWh/m2
TOTAL	11 300 MWh	129 kWh/m2	10 108 MWh	114 kWh/m2	10 900 MWh	126 kWh/m2

2. Partenaire responsable

Déplacement professionnels. Les déplacements représentent 75% des émissions de gaz à effets de serre d'ALTEN. A ce titre, ALTEN y attache une attention particulière et propose des alternatives innovantes à ses équipes.



A fin décembre 2017 en France, la moyenne des émissions du parc automobile du groupe s'élevait à 108 grammes de CO2 et 52% des véhicules se situaient sous la barre des 110 grammes.

En Italie, 99% du parc automobile respecte les normes euro 5 et 6.

En 2017 en Italie des partenariats ont été lancés avec des compagnies de transports en commun.

Au Pays Bas, 20% de la flotte automobile est hybride. Des stations de recharges des véhicules électriques sont présentes à proximité de chaque bâtiment. Skype entreprise a été mis en place pour limiter les déplacements.

Enfin, dans tous les pays du Groupe, de nombreuses initiatives sont à l'étude

Enfin, dans tous les pays du Groupe, de nombreuses initiatives sont à l'étude : vélos de fonction, bornes de recharge dans les parkings pour les voitures électriques, etc.

La répartition des émissions de gaz à effet de serre est la suivante : 21% avion, 24% énergie, 1% train et 54% véhicule.

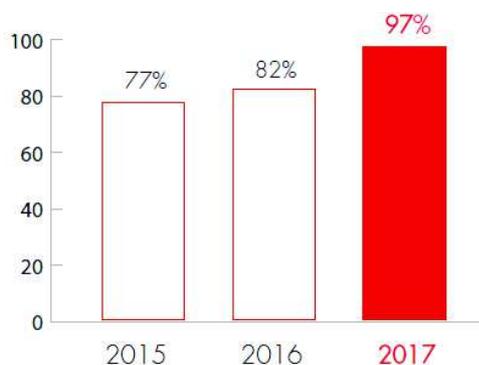
Consommation et gestion du papier. ALTEN utilise du papier essentiellement à des fins bureautiques et de communication.

En 2017, la consommation interne du Groupe s'élevait à 42 tonnes, soit en moyenne 6 kg par collaborateur. L'utilisation de papier recyclé ou certifié est privilégiée.

En 2016 trois projets majeurs sont mis en place :

- Dématérialisation des bulletins de paie ;
- Déploiement du projet OPAD (optimisation des processus administratif et paie) ;
- Rationalisation du parc d'imprimantes.

ALTEN cherche donc à consommer moins, mais aussi à consommer mieux. A l'achat, le Groupe privilégie le papier recyclé et / ou porteur d'un écolabel. Quantité de papier recyclé et / ou porteur d'un écolabel :



En Allemagne et en Suisse ce taux atteint 100%.

En parallèle, le Groupe porte une attention particulière à la fin de vie de cette ressource. Un système de tri et de recyclage a ainsi été mis en place en France et dans de nombreuses entités du Groupe, notamment en Suède, en Italie, en Belgique, en Allemagne et en Espagne, avec 72 % des surfaces couvertes par le tri sélectif sur l'ensemble du périmètre RSE.

2. Partenaire responsable

Ressources informatiques. Le Groupe travaille également à l'amélioration continue de la gestion des équipements informatiques. Depuis mai 2015, l'énergie informatique est produite, entre autre, sur du matériel dit hyper-convergent. Ce changement facilite la réduction du nombre d'équipements installés dans les agences et en Europe en regroupant et en optimisant les besoins sur des data centers de dernière génération (Tiers 4 + ISO 14 001).

Le groupe ALTEN a réduit de 70% le nombre d'imprimantes. Elles sont configurées par défaut en noir et blanc et recto-verso. De telles démarches sont aussi lancées en Allemagne, Suède, Espagne, Belgique, Inde et Italie.

Enfin, le choix d'ALTEN pour les équipements informatiques est désormais tourné vers des solutions optimisées, plus respectueuses de l'environnement. Les labels traduisant un avantage environnemental pour les consommables et équipements, tel qu'Energy Star par exemple, sont considérés comme incontournables.

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 2017, 5 tonnes ont été collectées par un prestataire spécialisé auprès d'ALTEN et ses solutions en France ; et près de 10 tonnes sur le périmètre RSE.

Par ailleurs, depuis 2013, ALTEN vient en aide aux associations en proposant gratuitement du matériel informatique et du développement

d'outils à des associations caritatives ou d'intérêt général via son dispositif D2A.

Depuis le lancement de l'activité, ce sont plus de 4000 écrans et ordinateurs, fixes ou portables, qui ont été distribués auprès d'une quinzaine d'associations partenaires.

Sur l'année 2017, 695 ordinateurs ont été donnés à une vingtaine d'associations partenaires. Ainsi, ALTEN s'engage à réduire son empreinte environnementale par la revalorisation de ses déchets tout en apportant son soutien à des associations.

Les ruches ALTEN. Pour la deuxième année consécutive, ALTEN œuvre en faveur de la biodiversité en accueillant des ruches sur le site de Silly afin de sensibiliser les collaborateurs à la biodiversité et au changement climatique.

Des newsletters ont été diffusées tout au long de l'année pour informer sur la santé des ruches. Et des ateliers de sensibilisation à la biodiversité et de dégustation du miel ont été organisés.

En 2018, ALTEN organise deux évènements autour des ruches. Le premier se déroulant durant la semaine européenne du développement durable, proposant aux collaborateurs une ½ journée de sensibilisation à la biodiversité et un « challenge étiquette » pour les enfants des salariés afin d'identifier les pots de miel. Un second évènement sera organisé portant sur la récolte du miel.

2.6 Actions solidaires

En France et dans le monde, le Groupe et ses filiales mettent en place des initiatives de mécénat dans leurs territoires d'implantation.

En 2017, 23 ingénieurs ont pris part à une mission en mécénat de compétences dans l'une des structures partenaires. Les missions traitent essentiellement de sujets informatiques et fonctionnels.

L'une des actions fortes du deuxième semestre 2017 a été l'engagement de tous les salariés d'ALTEN et d'ALTEN Solidaire à la collecte de dons au profit des Restos du Cœur, permettant de récolter plus d'1,4 tonne de produits alimentaires et d'hygiène.

Cela représente 557 jours d'actions.

Toujours en France, les collaborateurs ALTEN se sont mobilisés, sur les trois sites de Boulogne, pour aider l'association La Cravate Solidaire. L'objectif de l'association est de soutenir la réinsertion des personnes sans emploi en collectant des vêtements « professionnels » pour leur permettre de passer leur entretien d'embauche dans les meilleures conditions possibles. Au total, ce sont près de 80 kilos de vêtements qui ont été collectés, soit 10 kilos de plus que l'année 2016

ALTEN GMBH en Allemagne poursuit et développe le dispositif de dons mis en place l'an dernier : en augmentant le budget de 2016, ce sont désormais 10 000 euros qui sont donnés à des ONG proposées par les collaborateurs. Au total, 26 ONG ont reçu ce soutien financier.

En Belgique, ALTEN a organisé sa première collecte de sang en partenariat avec la Croix Rouge.

En Inde, des collectes de vêtements auprès des salariés ont été organisées dans les villes de Bangalore et Chennai. Les habits ont été donnés à l'ONG « Don Bosco » au profit d'enfants défavorisés.

Les perspectives pour 2018 sont prometteuses : début 2018, 41 collaborateurs se sont investis au sein de 13 associations. La campagne « Family Box » réalisée avec l'association « Tout le Monde Contre le Cancer » par le biais d'une cagnotte participative a rencontré un franc succès en permettant de récolter 8000 euros dont 2840 euros via la cagnotte solidaire.

Focus Mécénat de compétences. Ce dispositif permet à l'ensemble des consultants en inter-contrat qui le souhaitent de réaliser des missions toutes compétences confondues, au profit d'associations caritatives.

Nous avons 23 de mécénat de compétences missions en cours, 34 missions déjà réalisées et 11 missions à venir.

En 2018, ALTEN solidaire représente 745 jours d'actions.

A Boulogne Billancourt, son siège social, ALTEN s'implique particulièrement en proposant notamment aux jeunes de sa commune de réaliser des stages. A travers son programme de revalorisation du matériel informatique, ALTEN a également fait le don d'ordinateurs au centre social de la ville victime d'un incendie.

Quelques projets et missions :

Ingénieur Talend : Dans le cadre de la mise en place d'une solution décisionnelle globale, l'ingénieur Talend s'occupe de la mise en œuvre des flux d'alimentation des entrepôts de données à partir des systèmes sources concernés. Avec les autres membres du service SI, il assure la capitalisation de la connaissance et de la documentation de ses différentes réalisations.

Déploiement et accompagnement sur office 365 :

Cette mission a pour but de proposer un accompagnement régulier des chefs de projets. Il s'agit d'une phase de test pour affiner l'accompagnement de population spécifique.

Charge de mission GED : Ce projet a pour but de préparer la mise en place de la Gestion Electronique des Documents (GED) chez CARE France et dans les autres pays

Chef de projet audit infrastructure : Cette mission vise à analyser le fonctionnement du Service Informatique, permettant de maîtriser les risques et d'assurer un SI fiable et performant. Le but est de définir un plan d'évolution du SI (en termes d'infrastructure & infogérance) pour 2019.

Développement d'une plateforme web des « anges gardiens » : Le projet consiste à développer une plateforme Web des « Anges Gardiens » qui permettra à l'association de gérer au mieux le suivi des différents dons de ses partenaires.



Un employeur accélérateur de carrière

1 ATTIRER

4 226 recrutements

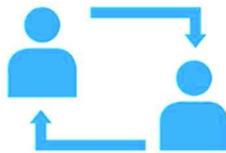
dont **95%** en CDI

De nombreux **liens de proximité** avec les futurs diplômés :

- ALLEN Job Tour
- Participation à 90 salons et forums
- Ateliers RH et conférences
- Facebook Live



88 écoles cibles



2 FIDÉLISER

Une **qualité de vie professionnelle**



Un organisme de **formation interne** agréé

Sponsoring interne

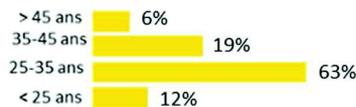


3 DIVERSIFIER

74 nationalités **27%** de femmes

De la **sensibilisation** au Handicap :

- 4 e-learning
- des liens avec le secteur protégé
- une plateforme web dédiée au handicap
- un contact externe dédié
- une cellule externe dédiée



Depuis **6 années** consécutives

4 PROTÉGER

La **sécurité comme priorité** :

- Prévention des risques
- Formation
- Equipements dédiés
- Veille réglementaire et normative



Une démarche de **certification** :



CEFRI



3.1 Attirer les talents

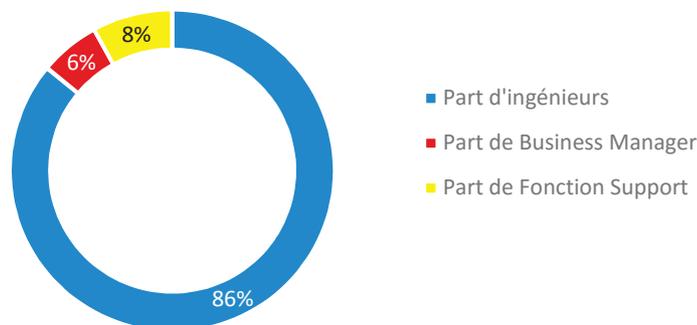
ALLEN, acteur majeur de l'emploi

Au 31/12/2017, l'effectif total du groupe ALLEN sur le périmètre RSE s'élevait à 20 794 collaborateurs.

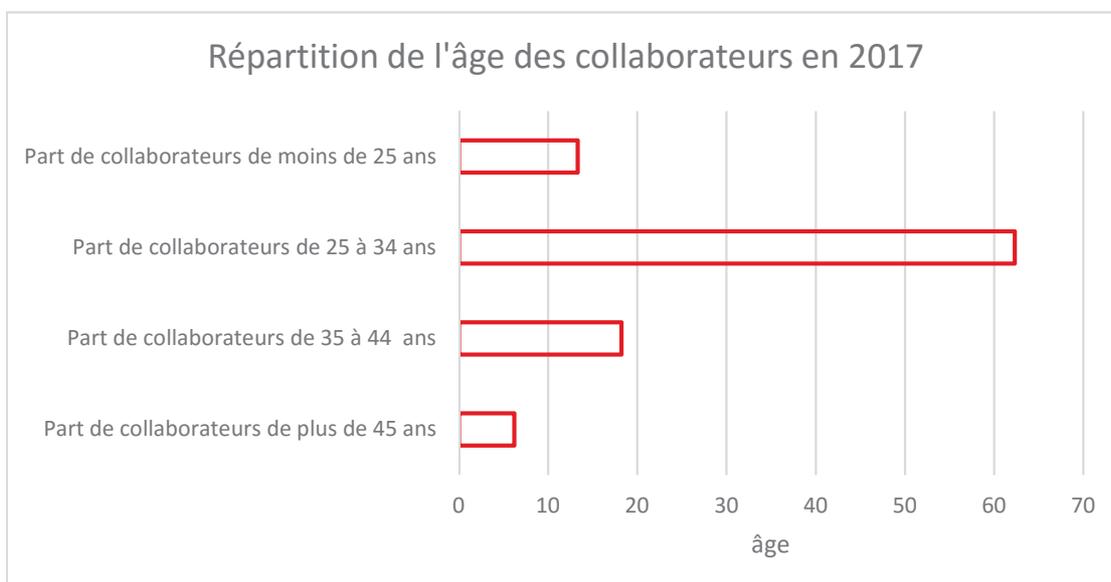
	Nombre de collaborateurs Femmes	Nombre de collaborateurs Hommes	TOTAL 2017	2016
France	3 167	8 580	11 747	10 867
Allemagne	461	1 684	2 145	1 882
Belgique	174	500	674	517
Espagne	494	1 149	1 643	1 488
Italie	284	852	1 136	829
Suède	305	1 129	1 434	1 224
Inde	243	1 027	1 270	1 264
Pays-Bas	107	638	745	633
	25%	75%	20 794	18 707

La répartition métier / âge

Répartition des métiers chez Alten



Répartition de l'âge des collaborateurs en 2017





3. Accélérateur de carrière

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

ALLEN est un acteur majeur du marché européen de l'emploi des ingénieurs.

En 2017, le Groupe a ainsi poursuivi son active politique de recrutement international, intégrant à ses équipes plus de 10 020 ingénieurs et collaborateurs à fort potentiel sur le périmètre RSE, dont 5864 en France. Parmi eux, 91 % ont été embauchés en CDI sur le périmètre RSE, 94 % sur le périmètre France.

La dynamique de recrutement est opérée par un processus industrialisé d'analyse de compétences permettant d'identifier et recruter les profils de haut niveau.

En 2017, ALLEN occupe la 20^{ème} position de la sixième édition du classement OTaC (Online Talent Communication) et gagne 7 places par rapport à l'année 2016 et se place en 7^{ème} position des employeurs les plus attractifs au classement LinkedIn Top Companies

ALLEN développe de multiples liens de proximité avec les futurs diplômés. De nombreux événements de rencontre des candidats sont organisés chaque année :

ALLEN JOB Tour Véritable tour de France des opportunités de carrière, permet tous les ans à de nombreux candidats ingénieurs de rencontrer ALLEN dans ses locaux et de découvrir ses activités.

L'édition 2017 a accueilli environ 500 candidats dans 9 villes de France : Bordeaux, Brest, Lille, Lyon, Nantes, Paris, Rennes, Strasbourg et Toulouse

ALLEN Digital Innovation Day Ouverte aux candidats, cette soirée dédiée au numérique leur a permis de recevoir des informations essentielles et d'actualité, d'assister à des conférences techniques mais également de rencontrer et d'échanger avec des spécialistes sur des thématiques spécifiques.

Au total, 120 candidats ont participé à cette soirée au Théâtre de l'Ouest Parisien.

La cooptation

En 2017, la cooptation a permis de recruter 285 ingénieurs en France.

En véritables ambassadeurs du Groupe, de nombreux ingénieurs 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 ALLEN de voir ses collaborateurs partager les valeurs du Groupe auprès de leur réseau

Enfin, le Groupe renforce sa visibilité sur les réseaux sociaux et internet. Mise en avant d'initiatives, partage et relais d'informations, échanges, portraits et interviews d'ingénieurs consultants. Le Groupe anime plusieurs hubs d'information et de partage d'opinion sur les réseaux sociaux à caractère professionnel Viadeo et LinkedIn.



3. Accélérateur de carrière

Le mot du directeur du recrutement international

Quelles sont les grands axes du recrutement international d'ALLEN ?

Le recrutement à l'international se déploie sur de plus en plus de pays en Europe. Aussi, le Canada et les Etats Unis sont deux pôles particulièrement en croissance. Plus ponctuellement, nous travaillons avec le Japon et la Chine. Notre présence continue de s'élargir à l'ensemble de l'espace international.

En 2017, quelles sont les zones les plus dynamiques dans votre Direction ?

Nous travaillons beaucoup avec le Royaume-Uni et les Etats Unis qui ont notamment de gros besoins dans le secteur de l'automobile. Nous sommes particulièrement présents dans deux domaines : l'électrification des véhicules ainsi que les systèmes embarqués. Nous travaillons notamment sur l'intégration de batteries pour les véhicules hybrides et nous développons des systèmes embarqués pour des véhicules autonomes.

Quelles sont les perspectives pour 2018 ?

Nous continuerons d'élargir notre présence à l'international et envisageons notamment de nous déployer au Mexique. Notre objectif pour l'année 2018 est d'atteindre les 150 recrutements.

Laurent Lepinoit

Le mot du directeur du recrutement ingénieur

Quel bilan peut-on dresser de l'année 2017 ?

L'année 2017 nous permet de dresser un bilan positif et largement au-delà des objectifs que nous nous étions fixés. Notre projection pour 2017 était de 3 000 recrutements et nous recensons finalement plus de 3 100 entrées ingénieurs pour cette année. Ces chiffres confirment la position d'ALLEN comme acteur majeur de l'emploi en France.

Quelles sont les objectifs pour 2018 ?

Nous projetons de continuer dans cette dynamique pour 2018 avec un objectif de 3 800 recrutements dont 3 500 ingénieurs. Cette proactivité en matière de recrutement est confirmée par l'enquête exclusive de « L'Usine Nouvelle » qui, depuis deux années consécutives, classe ALLEN parmi les 10 premiers recruteurs de l'industrie et du numérique en France.

Stéphane Dahan



3. Accélérateur de carrière

3.2 Fidéliser les collaborateurs

Gestion des carrières Top Employer© depuis 2012, ALLEN offre une politique de gestion des Ressources Humaines dynamique tournée vers la diversité des parcours et le développement des compétences.

La gestion des carrières **des ingénieurs consultants** est portée par des processus internes, déployés par les business managers et la Direction des Carrières Ingénieurs (DCI) : les entretiens annuels permettent d'identifier les compétences acquises et celles à développer, les besoins de formation et de construire les plans de développement

Côté **business managers**, des Comités Carrières semestriels réunissent les Directeurs Opérationnels qui passent en revue les performances de chaque Business Manager. Ainsi sont décidées les évolutions hiérarchiques et les mobilités fonctionnelles et géographiques. De plus, chaque année, une campagne de bilans annuels permet aux Business Managers de revenir avec leurs responsables hiérarchiques sur l'année écoulée, et de mettre en place des plans d'actions pour atteindre les objectifs fixés ensemble.

Enfin, les parcours de formation **AMPLIFY** permettent aux Business Managers d'acquérir les compétences et savoir-être essentiels. Tout au long de leur carrière, les accompagnements individuels, les cours théoriques présentiels ou *e-learning*s, les assessments viennent en renfort des apprentissages terrain avec pour but la performance opérationnelle.

Le dynamisme des carrières au sein des **fonctions support** permet de pourvoir un poste sur trois en interne, et cette statistique perdure depuis plus de 4 ans. Les collaborateurs ont la possibilité d'évoluer de différentes manières. Ils peuvent

acquérir de l'expertise sur leur métier et en devenir un référent, ou opter pour une carrière d'encadrant.

Mobilités internes Désireux de s'appuyer en priorité sur ses collaborateurs pour son déploiement à l'international, ALLEN s'est par ailleurs doté d'outils permettant de recueillir leurs souhaits de mobilité et d'organiser cette dernière. Les parcours de mobilité permettent d'évoluer au sein du Groupe, en termes géographique mais aussi fonctionnel. Le développement du Groupe ALLEN à l'international s'accompagne d'opportunités pour poursuivre sa carrière à l'étranger.

Cette mobilité permet à chacun d'accroître ses compétences, de donner un élan à sa carrière, et de s'épanouir en découvrant de nouvelles cultures.

En 2017, 237 collaborateurs en France ont été recrutés par mobilité inter-entités.

Développement des compétences et renforcement de l'employabilité Chaque entité du Groupe dispose d'un service formation qui lui est propre, bénéficiant ainsi d'une plus grande proximité avec les collaborateurs. D'autre part, l'université interne du Groupe, ALLEN Training Center (ATC), organisme de formations agréé, valorise la formation interne, structure et diversifie les offres de formation pour tous les collaborateurs, quelles que soient leurs fonctions. C'est également un espace d'échanges et d'émulation, générateur d'une véritable cohésion interne.



3. Accélérateur de carrière

L'ALLEN Training Center propose une offre complète, basée sur des dispositifs pédagogiques variés et innovants : formations en présentiel, co-développement, ateliers pratiques de training, e-learning ou encore classe à distance.

ALLEN possède par ailleurs une université interne dédiée au développement des compétences de ses Business Managers. Accessible en France et à l'international, les programmes AMPLIFY accompagnent le manager tout au long de sa vie au sein du Groupe. Animés par plus de 70 formateurs internes certifiés, eux-mêmes Dirigeants opérationnels au sein d'ALLEN,

En 2017 ; en France et à l'international, l'accent est mis sur la formation avec près de 212 000 heures de formation réalisées sur le périmètre RSE et 9752 personnes formées.

En France, plus de 128 000 heures de formation ont ainsi été dispensées. 4408 collaborateurs ont reçu au moins une formation.

En Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Suède, Pays-Bas et Inde, plus de 83 500 heures.

En Belgique, ALLEN a créé l'ALLEN Belgium Academy. En 2017 le portefeuille de formations comprenait : des formations sur la gestion de projet, le management mais aussi des formations techniques (Devops, ISTQB...).

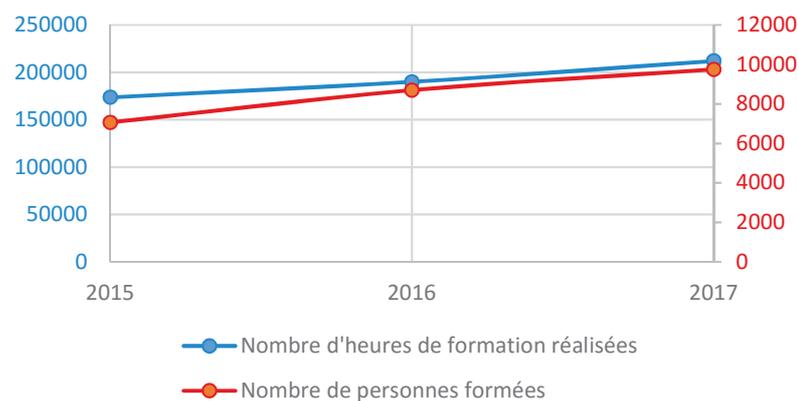
En Espagne, une solution innovante dénommée « I Cloud » permet de répondre à la problématique de formation en présentiel des salariés. En 2017, 478 personnes ont été formées, ce qui représente plus de 27 600 heures de formation.

En Suède, le catalogue propose plus de de 200 formations. Ce qui s'est traduit par plus de 15000 heures de formations pour 1818 participants.

Chez ALLEN Technology en Allemagne, les formations linguistiques et de management sont proposées en plus des modules techniques et obligatoires requis par les clients.

En Italie l'université interne ALLEN Italia Techno Academy est dédiée au monde de l'ingénierie, via de la formation théorique, pratique et du développement de thèse. En 2017, au total, 773 personnes ont été formées ce qui représente plus de 13400 heures de formation.

Evolution des actions de formation

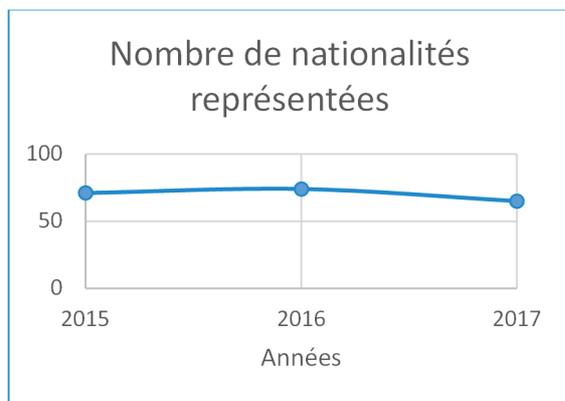


3.3 Diversité

La diversité, au cœur de la politique RH du groupe

Le groupe s'appuie aujourd'hui sur la diversité et en fait un point central de sa politique de Ressources Humaines. Faire de la diversité une priorité permet de casser les idées reçues sur les métiers de l'ingénierie et ainsi permet augmenter chaque année le nombre de recrutements (plus de 5000 ingénieurs en 2017 en France)

L'ingénierie est multiculturelle. 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 favorisent cette diversité. En France, 65 nationalités composent les effectifs.



Le métier d'ingénieur n'est pas réservé aux hommes. ALTEN s'attache à démontrer aux jeunes femmes que le métier d'ingénieur n'est pas réservé qu'aux hommes. Cet engagement se traduit tout au long du processus de recrutement, d'intégration et de fidélisation des collaboratrices.

En 2017, ALTEN renforce son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Son champ d'application couvre de nombreux sujets tels que le recrutement, la

rémunération, le déroulement de carrière, la conciliation vie privée/vie professionnelle etc. Avec ce plan d'action, ALTEN souhaite lutter contre les inégalités et mettre en lumière l'importance de la mixité professionnelle au sein de l'entreprise.

Grâce à l'ensemble de ces actions, la proportion de femmes dans les effectifs du Groupe en France évolue progressivement : **27% en 2017**



Les métiers de l'ingénierie sont compatibles avec le handicap. En France comme à l'international, ALTEN fait face à un faible nombre 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, pour apporter des réponses pragmatiques aux problématiques d'embauche, de maintien dans l'emploi et de sensibilisation.

En 2017, 21 collaborateurs étaient déclarés travailleurs handicapés.

Une cellule dédiée est en charge de différentes missions au sein d'ALTEN :

- Stimuler les relations avec le secteur protégé ;
- Sensibiliser et former les collaborateurs ;
- Recruter et maintenir dans l'emploi les collaborateurs en situation de handicap ;
- Innover grâce aux projets de R&D autour de l'aide à la personne;

Enfin, en 2017, ALTEN a participé à la mise en place de différents projets dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, a apporté son soutien à Handiplanet, une plateforme de voyage à destination des personnes à mobilité réduite et a poursuivi son engagement pour une meilleure insertion professionnelle des personnes en situation de Handicap de manière générale, en particulier en élaborant une nouvelle méthode de recrutement.

L'ingénierie n'a pas d'âge. Si la moyenne d'âge des collaborateurs ALTEN est plutôt jeune (31 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.

Quand la R&D d'ALTEN se mobilise au service de l'aide à la personne...

L'engagement du groupe ne s'arrête pas à la sensibilisation des collaborateurs mais passe aussi par l'innovation grâce à des projets de R&D autour de l'aide à la personne menés en partenariat avec des organismes reconnus :

- Réalité augmentée immersive pour le traitement de pathologies : autisme, phobie...
- Applications de drones urbains pour le déplacement d'élèves dans la rue
- Travaux avec l'institut de la Vision sur la modélisation du comportement de malvoyant
- Un Drone Ange Gardien développé avec le lauréat du Challenge ALTEN Open Mind 2014
- Un Calculateur de lunettes à réalité augmentée pour les malvoyants de DMLA (avec le CNRS)
- Une canne instrumentée détectant des zones libres d'obstacles pour aider les malvoyants dont on a aussi anticipé le déplacement.



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.

En 2017, ALTEN a accueilli en France 151 alternants et 220 stagiaires.

3.4 Protéger

La sécurité des salariés est une priorité. En France, Le Groupe déploie une démarche globale de prévention et de protection de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs, au regard des exigences des clients, des exigences normatives, de la réglementation et des exigences élevées fixées en interne.

Cette priorité se traduit par l'implication de la direction au plus haut niveau. Comme en témoigne sa politique :



Elle est révisée tous les ans et validée par le Président Directeur Général d'ALLEN. Cette **stratégie** est déployée à deux niveaux :

- **National**, optimisation des processus internes, déploiement de reportings ; développement du service sécurité...
- **Local**, formation et sensibilisation des salariés, actions terrain...

Au niveau national, un service sécurité en constante évolution depuis 4 ans, passant d'un ingénieur à 9.

Ce service est réparti afin de pouvoir couvrir l'ensemble du territoire national. Chaque ingénieur se voit attribuer un périmètre d'action, ainsi se développe les relations de proximités entre le service sécurité et l'ensemble des acteurs de la société (consultants, fonctions commerciales et managériales...)

Des certifications : En 2017, 3 agences d'ALLEN sont certifiées **MASE** - Manuel d'Amélioration de la Sécurité en Entreprise (Lille, Aix en Provence, Lyon).

2017 a été une année charnière pour la certification MASE, les actions menées au quotidien ont permis en 1 an de passer d'une certification sur 1 an à une certification de 3 ans.

En 2018, la certification CEFRI - Comité français de certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel travaillant sous Rayonnements Ionisants -est maintenue suite à un audit de suivi. La présence dans le rapport de points forts et l'absence de non-conformité démontre la force du système de management de la radioprotection.

Fin 2017, ALLEN rejoint plus de 700 entreprises dans la signature de l'appel pour une route plus sûre.

ALLEN signe cet appel en prenant actes du message transmis par le ministère de la sécurité routière. Par cette signature, ALLEN signifie sa volonté de faire respecter auprès de ses salariés les 7 engagements figurant dans l'appel. Cela se traduit par des campagnes de communication et de sensibilisations sur le terrain.

La prévention, par l'identification des risques auxquels le collaborateur peut être exposé à travers un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Celui-ci est construit en collaboration avec le CHSCT, l'instance représentative du personnel pour les questions de santé et de sécurité.

L'identification s'inscrit dans un processus constant d'évolution, ainsi, depuis 2015 le DUERP contient une annexe sur l'évaluation de la pénibilité au travail.

Le plan d'action qui découle de cette évaluation est déployé à l'échelle nationale comme locale.

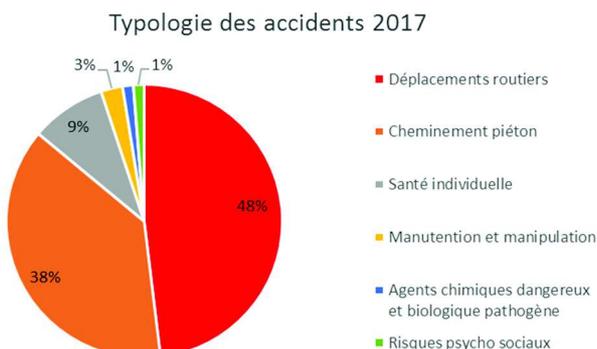
Le suivi des indicateurs essentiels. Depuis 2016, ALTEN a mis en place un suivi des indicateurs phares (taux de couverture des missions par des plans de prévention, taux de fréquence/gravité des accidents, couverture en EPI...). Ce suivi est présenté à la direction sous forme de reporting mensuel ou trimestriel.

Un contrôle du taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, avec son action de fond la société ALTEN a des taux stables avec respectivement une moyenne de 3 et 0,06 pour la fréquence et la gravité.

Sachant l'activité principale d'ALTEN (tertiaire), nous pouvons comparer ces chiffres avec ceux du CTN (comité technique national) Services I (banques, assurances...). Pour ce CTN les taux sont en 2016 de 7,8 pour la fréquence et 0,4 pour la gravité, cela démontre bien la volonté d'ALTEN de promouvoir la santé et la sécurité pour ses salariés.

Il est également à noter que pour l'année **2017**, ALTEN n'a eu **aucune maladie professionnelle** de déclarée.

Le service sécurité va encore plus loin dans sa volonté de mise en place d'actions pertinentes. Chaque année lors du bilan sécurité, une étude est menée sur le profil des accidents ayant eu lieu durant l'année. De cette analyse ressort un ou des plans d'action à l'échelle nationale afin d'agir au mieux des nécessités.



La sécurité en route vers le digital :

A l'ère de la digitalisation des services, le Groupe ALTEN digitalise la formation et l'information de la sécurité des personnes. Après avoir mis en place une plateforme de e-learning portant l'ensemble des supports de formation à la sécurité, l'année 2017 a été l'occasion de mettre à jour le e-learning consacré aux risques professionnels. L'objectif est d'informer sur les mesures de prévention et de protection applicables aux risques auxquels sont exposés les salariés.

Au niveau local, une présence accrue auprès des consultants, grâce à son maillage national d'ingénieurs sécurité, le service sécurité et donc ALTEN peut être présent dès que besoin pour intervenir sur une problématique spécifique en lien avec la santé et la sécurité des salariés.

L'amélioration de la culture SSE. Depuis 2017, en région, le service sécurité d'ALTEN intervient lors des journées d'intégration (Well.Com Days) des nouveaux arrivants. Ainsi, le message délivré est adapté et ciblé. Chaque année, pour les agences certifiées MASE, une grande enquête est menée auprès des collaborateurs afin de connaître leur degré de sensibilité et le degré de maturité du système. Un ensemble d'actions sont menées suite à cette enquête et ce tout au long de l'année. **Pour 2017**, le résultat de l'enquête était **une note de 3,46/5, en progression** de 0,44 par rapport à l'année précédente.

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 ;

Pour 2017, ALTEN c'est près de **93 000€ d'achat d'équipements de protection individuels (EPI)** pour près de **1 200 salariés** évoluant en milieux à risques particuliers.



3. Accélérateur de carrière

Des actions ciblées sur le terrain, la volonté d'ALLEN d'être présent au plus près de ses salariés passe aussi par des actions de formation et de sensibilisation directement dans leur environnement de travail chez nos clients. Chaque sensibilisation est adaptée à l'activité des salariés sur le site. Un retour sur formation est demandé systématiquement afin de pouvoir procéder à des améliorations du système. La présence terrain passe aussi par la réalisation d'audits sécurité et condition de travail, l'objectif étant d'évaluer et comprendre les activités des salariés et ce afin de pouvoir définir les actions à mener de manière la plus ciblée possible.

En 2017, c'est plus de **700 sessions de sensibilisation**, formations, ainsi que **90 audits** réalisés par le service sécurité. C'est également plus de 17 500 heures de formations dédiées à la sécurité qui ont été dispensées, et 57 managers qui ont été formés à la gestion du stress.

Pour l'année 2018 ALLEN souhaite :

- **Intégrer le comité MASE PACA et CEFRI afin de pouvoir agir le plus en amont dans les grandes orientations à prendre pour la protection des salariés ;**
- **Etre Certifier ISO 45001 ;**
- **Augmenter la présence sur le terrain ;**
- **Créer des outils de gestions de la sécurité (plan de prévention, demande de formation, gestion des EPI...)** ;
- **Augmenter les effectifs au sein du service sécurité.**

Protéger ses salariés c'est aussi mener à bien des actions sociales.

Les représentants du personnel, garants du dialogue social sont identifiés dans nos cartographies des parties prenantes. C'est l'enjeu n°14 de notre matrice de matérialité avec comme

objectif de couvrir 100% des salariés par une convention collective.

ALLEN a mis en place un ensemble d'accords et fonctionne en permanence avec les instances représentatives du personnel.

Le dernier accord a été initié en 2017 (5 réunions de négociation) et signé en 2018 pour aboutir à une charte sur le droit à la déconnexion.

21 réunions du comité d'entreprise, 12 réunions des délégués du personnel et 6 réunions CHSCT se sont tenues.

Toujours en 2017, ALLEN a déployé une Cellule d'écoute et de soutien afin d'accompagner les salariés en cas de besoin. Cette hotline est disponible 7 jours sur 7.

ALLEN, à travers son service sécurité, cultive un mode de fonctionnement en complémentarité avec son CHSCT. La volonté du service sécurité est d'intégrer le plus possible le comité aux différentes actions qui sont menées au quotidien ainsi que dans les grandes décisions prises pour l'amélioration de la sécurité.

3.5 Qualité de vie au travail

Le groupe ALLEN 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 :

- En France et en Espagne, un livret d'accueil est disponible : des informations utiles sur l'organisation du Groupe, ses valeurs et engagements ainsi que sur les possibilités d'évolution de carrière. Ce livret permet une meilleure intégration de chaque salarié en lui facilitant l'accès à un éventail d'informations clés indispensables à une adaptation réussie et à une prise de poste plus rapide ;
- Depuis plus de 25 ans, les ingénieurs consultants du Groupe accompagnent au quotidien leurs clients sur des projets porteurs d'enjeux technologiques, en France et à l'International. Parce que l'innovation et la recherche de solutions techniques sont inscrites dans les gènes d'ALLEN, le Groupe s'attache à mettre en valeur les talents qui contribuent à ses succès. Fin 2015, ALLEN a donc lancé la première édition des ALLEN AWARDS, un concours à destination des ingénieurs consultants afin de mettre en lumière leurs parcours et leurs réussites, autour de sept catégories ;

Pour le **bien-être et la santé** au quotidien de ses employés, le Groupe ALLEN encourage et soutient partout dans le monde de nombreuses actions plus ponctuelles.

- En France, des cours de yoga sont proposés aux collaborateurs du siège social. Lors de la semaine de la qualité de vie au travail, des paniers de fruits ont été mis à disposition des collaborateurs de 9 sites différents. A l'occasion de la journée J'aime ma boîte, diverses animations ont été organisées. Les collaborateurs ont notamment fait preuve de créativité pour le « défi photo » et ont partagé leurs photos d'équipe ;
- En Belgique, des espaces de détente avec babyfoot et PlayStation sont aménagés pour les salariés. Des séances de foot urbain et des tournois de badminton sont aussi organisés tous les lundis pour les employés. Une politique de « flex office » a été mise en place et le matériel a été remplacé par du mobilier ergonomique dans les locaux ;
- Le Groupe soutient également la création d'équipes ALLEN sponsorisées sur différentes courses de running :

En 2017, ALLEN a mis en place une communauté de coureurs « ALLEN Runners » pour rassembler tous les collaborateurs amateurs de running ou trail, leur permettre de s'inscrire en équipe ALLEN à des courses sponsorisées par le Groupe et partager des bons plans. ALLEN propose à ses salariés de participer à plusieurs courses solidaires dans toute la France (Solirun, Corrida, etc.).



3. Accélérateur de carrière

A l'international, des courses sont également organisées :

- En Belgique : les 20 km de Bruxelles et la spectaculaire course de survie Spartacus Race ;
- En Espagne : le défi inter-entreprise « La Carrera de las empresas », La Olimpiada de las empresas saludables et le championnat ALTEN Staff vs. ALTEN Managers SPAIN ;
- En Allemagne : quatre courses avec plus de 80 participants pour ALTEN GMBH ; Hamburg Marathon, Hannover Marathon chez ALTEN Technology ;
- En Suède : courses de trail, de running, de voile, inter-collaborateurs ou avec des clients du Groupe. ALTEN Suède a aussi participé à « Varruset », qui est une course féminine.
- En Italie : les collaborateurs ont couru au DeeJay Ten qui se déroule dans les rues de Milan.

D'autres actions sont également mises en place pour une meilleure qualité de vie au travail :

- En Inde, le sport et l'esprit d'équipe sont mis à l'honneur avec l'organisation régulière de tournois de cricket, internes (ALTEN Calsoft Premier League qui existe depuis six ans) ou inter-entreprises.
- En Allemagne (ALTEN GMBH), 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 sont fréquemment proposées aux employés. ALTEN GMBH s'est même associé depuis 2016 à la campagne "With bicycle to work"

organisée par une compagnie d'assurance dans le but d'accumuler des kilomètres en vélo.

- ALTEN Sweden a mis en place un réseau interne sportif appelé ALTEN Sport. De nombreuses activités sportives ont été organisées comme des courses, des matchs de tennis, de football, de football Gaelic ;
- ALTEN Spain a mis en place un réseau social appelé « ALTEN B+Healthy » pour que les salariés puissent créer des communautés et des équipes autour de différents sports ;
- L'Italie a mis en place des partenariats avec des salles de sport et des spas ;
- Plusieurs équipes d'ALTEN Netherlands participent aussi au plus grand tournoi de volleyball sur herbe en Europe. Cet événement appelé Hajraa a été organisé par l'Université Technique d'Eindhoven avec plus de 4500 participants.

Un stimulateur d'innovation

1 VALORISER LES METIERS DE L'INGENIEUR

Des partenariats privilégiés avec :

- La CNJE
- Elles Bougent
- Pasc@line
- etc.



Une volonté de soutenir les **projets étudiants**

115 demandes réceptionnées
Une **20^{ème}** sélectionnées



1 Présidence d'honneur à Elles Bougent en 2014
Elles bougent

2 SOUTENIR LES INGENIEURS DE TALENT

Apprentis
Etudiants
Chercheurs
Entrepreneurs
Ingénieurs



Objectif : **Soutenir les talents**

« Olympiades des sciences de l'ingénieur »

« Challenge Innovatech »

« Open Mind »



Trophée des Femmes de l'Industrie »

« Prix de l'Ingénieur du Futur »

3 CRÉER DE LA CONNAISSANCE

La R&D

Des projets pour accompagner la stratégie DD de nos clients

Une **expertise partagée** :

- Des livres blancs
- Des conférences



6 Programmes de R&D



Génial, j'ai une idée !



Stimuler l'innovation par les collaborateurs



4.1 Valoriser les métiers de l'ingénieur

Le Groupe partage ses compétences et son expérience et prépare les jeunes talents d'aujourd'hui à relever les défis de demain. ALTEN met également en avant des initiatives et projets menés par des ingénieurs d'exception dans le cadre de trophées.

Talents du numérique : ALTEN apporte son concours aux actions de l'association Talents du numérique pour promouvoir les métiers du secteur du numérique auprès des étudiants, lycéens et collégiens.

Confédération Nationale des Junior-Entreprises

En 2017, ALTEN est un partenaire de proximité des Junior-Entreprises. Son souhait est de se rapprocher sur le terrain des Junior-Entreprises et accompagner les actions de relations écoles par ce biais. ALTEN a participé aux deux Congrès Nationaux, à quinze Congrès Régionaux et a formé les Junior-Entreprises partenaires à travers plus de 40 actions.

En 2016, la Direction Communication a officiellement déployé sa plateforme d'appel à projets pour le sponsoring associatif.

Trophée Excellencia Ce trophée vise à récompenser 9 étudiantes post-bac souhaitant poursuivre des études d'ingénieur en leur offrant leur scolarité parmi 9 grandes écoles partenaires. Partenaire du Trophée pour la 3ème année consécutive, ALTEN était représenté par Stéphane DAHAN, Directeur du Recrutement et des Carrières Ingénieurs, et membre du jury.

Elles Bougent : Avec le soutien d'ALTEN depuis 2009, l'association « Elles Bougent » parie sur la valeur des rencontres et la force du témoignage de professionnels pour promouvoir la féminisation

des carrières techniques et scientifiques. Une quinzaine de marraines ALTEN, managers et ingénieures consultant, participent aux évènements avec l'association pour partager la passion de leur métier.

En 2017, ALTEN a participé au Challenge Innovatech sur le thème « Ville durable » et a remporté le « coup de cœur du public » en présentant un projet de poubelle intelligente connectée à destination des cafétérias sur les campus étudiants. Quand un étudiant jette un déchet dans cette poubelle, il badge avec sa carte étudiante et sélectionne le type de recyclage qui doit être appliqué. La poubelle reconnaît le déchet et indique s'il a bien été trié ou non. Un système de récompense est mis en place et permet d'obtenir des cadeaux à partir d'un certain nombre de points.

ALTEN participe aux évènements comme :

- La journée « elles innovent pour le numérique » ;
- Réseaux et carrières au féminin ;
- Challenge InnovaTech ;
- La journée du Ferroviaire ;
- L'opération « Elles bougent s'envole au Bourget ».

ALTEN soutient également de nombreux projets étudiants comme :

- La journée « elles innovent pour le numérique » ;
- Réseaux et carrières au féminin ;
- Challenge InnovaTech ;
- La journée du Ferroviaire ;
- L'opération « Elles bougent s'envole au Bourget ».

4.2 Soutenir les talents

Le **Trophée des Femmes de l'Industrie** ALLEN, partenaire des Trophées des Femmes de l'Industrie a remis le trophée de la « Femme de projets 2017 » à la Responsable stratégie composants électriques et hybrides de l'Alliance Renault – Nissan-Mitsubishi. L'occasion pour le Groupe de rappeler son engagement historique en faveur des métiers de l'ingénieur et son attachement à promouvoir la place des femmes dans l'ingénierie.



Histoires de femmes ingénieures

En 2017, et pour la deuxième année consécutive, ALLEN a publié son numéro « Histoires de femmes ingénieures ». Cette publication met en lumière huit ingénieures consultant ALLEN d'univers et de secteurs différents. Elles font découvrir leurs parcours et leurs savoir-faire dans des domaines allant de l'expertise technique au pilotage de projet.

Les huit témoignages mettent en lumière le parcours de :

- Aurélie, chef de projet Reporting Center pour Airbus ;
- Marie, acheteuse Supply Chain pour Airbus Safran Launchers ;

- Claire, ingénieure ESIREM Dijon, filière informatique/ Electronique, option Systèmes Embarqués ;
- Astou, chef de projet PSA ;
- Aline, team leader ALLEN pour EDF DIPDE ;
- Catheline, ingénieure consultante ALLEN SIR ;
- Laurane et Jennifer, référentes de site ALLEN.

Ces huit portraits confirment l'engagement d'ALLEN en faveur de la promotion des carrières scientifiques et technologiques pour les femmes. A travers cette initiative, l'objectif est de susciter des vocations et casser les clichés sur les métiers de l'ingénierie.



4.3 Créer de la connaissance et capitaliser

La R&D, une activité stratégique

Le groupe ALLEN se positionne comme un catalyseur d'innovation auprès de ses clients, de ses collaborateurs et de la société en développant des solutions innovantes et durables.

ALLEN met en œuvre depuis 2010 une démarche de R&D sur fonds propres pilotée par une Direction R&D. Les travaux réalisés ont vocation à contribuer au développement des nouvelles offres et au développement des compétences qui interviendront dans les projets clients de demain.

Les travaux de recherche d'ALLEN s'articulent autour de quatre axes :

- Sécurité globale et maîtrise des risques ;
- Mobilité durable ;
- Performance énergétique ;
- Qualité de vie et services aux consommateurs.

Quelques exemples de projets :

Réseaux de drones : Lancés en 2012 en collaboration avec une PME innovante, ces programmes ont traité initialement un aéronef (voilure fixe) de secours aux victimes de catastrophes naturelles, avant de s'étendre aux drones urbains à voilures tournantes. En 2017, les travaux de recherche ont été poursuivis sur les fonctionnalités de l'observation, de l'analyse de l'environnement et de la prise de décision dans l'objectif d'une meilleure autonomie de drones navigant en environnement urbain ou à l'intérieur de bâtiments.



Véhicules autonomes : Lancés en 2012, autour du développement de solution d'aide à la vision dans le « brouillard » ces programmes se sont étendus à des travaux d'aide à la conduite par prise en compte de l'intention du conducteur. En 2017 les travaux de recherche ont été poursuivis pour l'aide à la conduite à partir de l'estimation des trajectoires issues de l'analyse de l'infrastructure routière et des données des capteurs du véhicule.



Bâtiment du futur : Lancés en 2014 à travers un accord de collaboration R&D avec Bouygues Energies et Services ces programmes ont traité de solutions contribuant à l'efficacité énergétique des bâtiments. En 2017, les travaux de recherche ont porté sur le comptage de personnes, mobiles ou non, dans les bâtiments à travers divers dispositifs techniques innovants low-tech, low-cost et non intrusifs (vie privée).



Aide à la personne : Lancée en 2011 en partenariat avec plusieurs laboratoires renommés, ces programmes de recherche traitent des services aux malvoyants, aux personnes en situation de handicap, aux personnes âgées et des services à la personne mettant, notamment, en œuvre des drones. En 2017 les travaux sur l'autonomie d'un bot domestique ont été poursuivis dans la continuité de ceux engagés avec l'Institut des Systèmes Intelligents et de Robotique (UMR CNRS 7722). Un nouveau programme a été lancé sur une canne électronique innovante pour malvoyants.



Une expertise innovante, durable et partagée

L'intégration de l'économie circulaire est fondamentale aujourd'hui dans les modes de production. ALLEN a la volonté de s'inscrire dans cette démarche en limitant le gaspillage des ressources et son impact environnemental. Cette volonté se traduit également par la mobilisation de ses compétences et expertises autour de projets durables.

En tant que leader européen de l'Ingénierie et du Conseil en Technologies, ALLEN se doit de mettre son expertise et ses connaissances au service de l'innovation durable. C'est pourquoi le Groupe s'investit au quotidien auprès de ses clients pour développer des projets destinés à réduire l'impact environnemental des secteurs dans lesquels ils opèrent. En voici quelques exemples, réalisés en France ou dans les filiales d'ALLEN à l'étranger.

Mobilité

- Développement de solutions de charge pour véhicules électriques ;
- Développement de batterie et chargeurs pour de futurs véhicules hybrides ;
- Développement de nouveaux systèmes GMP (groupe motopropulseur) pour respecter les nouvelles normes environnementales Euro 6 D ;
- Participation au développement de véhicules autonomes pour assurer la sécurité des passagers, fluidifier le trafic et limiter les consommations (et donc la pollution).



Energie Les défis et les enjeux énergétiques sont aujourd'hui au cœur des préoccupations mondiales, bien au-delà des enjeux purement environnementaux et de changement climatique qu'ils soulèvent. Le Groupe apporte son expertise sur un très grand nombre de projets liés à l'énergie : Développement de champs éoliens offshore Dimensionnement et étude de projets de centrale photovoltaïque



- Etudes mécaniques et électrotechniques pour la conception d'éoliennes et pilotage et mise en service de parcs éoliens ;
- Industrialisation d'hydroliennes ;
- Rénovation et standardisation des ouvrages hydroélectriques ;
- Développement de turbines éoliennes.

Autres missions durables :

- Ecoconception dans le secteur de l'aéronautique ;
- Bâtiment intelligent en partenariat avec la direction innovation de BOUYGUES ;
- Déchets, élimination des pertes de papier et d'encre lors des impressions via le développement d'un pilote d'imprimante virtuelle.

Grace 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, ALLEN 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 petits déjeuners clients, de conférences pour les étudiants ou encore la rédaction de livres blancs.

Annexe 1 : Plan de vigilance

ALLEN s'engage depuis toujours en faveur de la Sécurité des personnes, du Développement Durable, du Respect des Droits Humains, des Libertés Individuelles et l'Éthique.

En initiant sa cartographie des risques cette année et conformément à l'application de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017, ALLEN va plus loin dans son engagement et met en œuvre son Plan de Vigilance. Ce Plan s'adresse à l'ensemble des collaborateurs et aborde les thèmes suivants :

Vigilance en matière de Santé et de Sécurité

Dans ce domaine, ALLEN garantit la Santé et Sécurité des personnes mais aussi des Systèmes d'information. La santé et la sécurité des personnes sont une priorité pour ALLEN comme en témoigne sa « politique FORCES » déclinée dans l'ensemble des pays et entités par l'équipe SSE (Santé, Sécurité Environnement). Des référents locaux assurent les principes de Santé et Sécurité sur le plan opérationnel afin d'en réduire les risques.

La Sécurité des systèmes d'informations est également au centre des préoccupations du Groupe qui s'assure de garantir la disponibilité des infrastructures ainsi que la confidentialité et l'intégrité des données. La sécurité de l'information se décline à travers les exigences de la norme ISO 27 001 et implique l'ensemble des collaborateurs qui s'engagent à se conformer à la « Charte Informatique Groupe » qui dicte les principes des bons usages informatiques.

Le groupe a mis en place une gouvernance dédiée en matière de Protection des Données Personnelles en liaison étroite avec ses plus hautes instances dirigeantes. Il a procédé notamment à la désignation d'un Chargé à la Protection Des Données dont la mission est de coordonner le travail de l'ensemble des Data Protection Officers (DPO) et Referents Data Protection du Groupe afin d'assurer la diffusion d'une culture commune dans le Groupe.

Vigilance en matière de droits humains et de libertés fondamentales

L'ensemble des activités du Groupe ALLEN se base sur les principes fondamentaux explicités dans les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Par ailleurs, le Groupe a également déployé ses propres documents internes dans le but de mettre en avant le facteur humain :

- La « Charte Éthique & Conformité ALLEN » affirme les convictions et fondements éthiques du groupe ;
- La « Charte des relations humaines au travail » formalise un ensemble d'attitudes et d'objectifs ;
- La « Charte Achats Responsables » engage les fournisseurs du groupe ALLEN à se conformer aux dispositions du Pacte Mondial et de l'Organisation Internationale du Travail, aux réglementations nationales et internationales en vigueur.

La Direction des Ressources Humaines et la Direction des Achats assurent le déploiement de ces politiques et réglementations à l'échelle du Groupe.

Vigilance en matière environnementale

Le système de management environnemental d'ALLEN est certifié par la norme ISO 14 001 et renforcé par des documents internes en faveur d'actions plus responsables sur le plan environnemental.

- La « Charte Développement Durable » édicte les principes que tous les collaborateurs s'engagent à respecter ;
- La « Charte Achats Responsables » engage l'ensemble des partenaires, sous-traitants et fournisseurs dans une démarche de développement durable ;
- « La politique FORCES » : intégrée, elle aussi, l'environnement et le développement durable.

5. Annexes

ALLEN réalise régulièrement une analyse d'impact environnemental. Celle-ci est mise à jour à chaque modification du périmètre du Groupe ou évolution de ses activités. Des indicateurs QHSE sont suivis mensuellement au sein de la Direction des Moyens Généraux et de la Direction Qualité & Performance.

Vigilance en matière d'Éthique

La « Charte Éthique et Conformité » 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, notamment en matière de lutte contre la corruption. Cette charte est destinée à l'ensemble des collaborateurs, dans tous les pays où le Groupe est implanté. Elle vise notamment, à prévenir les risques de corruption (dans toutes ses formes), à proscrire les délits d'initiés, à identifier les conflits d'intérêts, à interdire les accords et les ententes avec les concurrents.

Un Comité Éthique et Conformité suit la bonne diffusion et application de cette Charte, répond aux sollicitations et éventuelles alertes des collaborateurs et fait évoluer si nécessaire les politiques mises en place en terme d'éthique et de conformité.

Pour renforcer ce dispositif, la politique d'Achats est déclinée par la Direction des Achats dans toutes les entités du Groupe en conformité avec la « Charte d'Achats Responsables ».

Vigilance en matière d'achats responsables

Le plan de vigilance ALLEN repose sur la « Charte Achats Responsables » qui décline l'ensemble de ses engagements envers ses fournisseurs ainsi que les obligations mises à la charge de ces derniers. La charte s'appuie sur les principes fondateurs du Pacte Mondial des Nations Unies, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

La Direction Achats assure le respect de la « Charte Achats Responsables » au sein de son panel fournisseurs en l'intégrant systématiquement dans les cahiers des charges lors des appels d'offres, ainsi que dans les contrats.

Les niveaux de risques par catégorie d'achats sont évalués en fonction des critères liés au respect des droits de l'homme, à l'environnement, à la corruption et à la sécurité des collaborateurs. Ainsi, la performance RSE des fournisseurs est évaluée et prise en compte en phase de sélection lors des appels d'offres, puis annuellement à travers des campagnes d'évaluation annuelle. La Direction Achats peut déclencher des audits physiques dans le cas où la documentation présentée par le fournisseur n'est pas satisfaisante. L'ensemble des acheteurs bénéficie de formations RSE régulières.

Gouvernance et mise en œuvre

Le Plan de Vigilance du groupe ALLEN est destiné à l'ensemble de ses collaborateurs, dans tous les pays où le Groupe est implanté.

Le processus de diffusion de ce Plan est activement soutenu par la Direction Générale et le Conseil d'Administration.

Parallèlement à ce dispositif, un Comité de Vigilance a été mis en place au niveau global Groupe. Il a pour objectif de suivre la bonne diffusion et application de ce Plan, de répondre aux sollicitations et éventuelles alertes des collaborateurs et de faire évoluer si nécessaire les politiques mises en place.

Procédure d'alerte : Les collaborateurs peuvent avoir recours à un dispositif d'alerte via une adresse mail et un formulaire d'alerte en cas de non-respect des principes de ce Plan. Le Groupe s'engage à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de conséquences négatives du fait du recours à ce dispositif.

Annexe 2 : Matrice de conformité entre la COP et les 21 critères Advanced

N° du critère	Critères évalués	Chapitres de la COP
1	La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles	Déclaration de soutien au pacte mondial des Nations Unies 1.4 La démarche RSE 2.1 Ethique et gouvernance
2	La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur	2.2 cartographie des parties prenantes 2.4 Achats responsables
3	La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme	Déclaration de soutien au pacte mondial des Nations Unies 2.1 Ethique et gouvernance
4	La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme	3.2 Fidéliser les collaborateurs 2.1 Ethique et gouvernance 3.4 Protéger 3.5 Qualité de vie au travail 4.1 Valoriser les métiers de l'ingénieur
5	La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme	2.4 Achats responsables 2.1 Ethique et gouvernance 3.5 Qualité de vie au travail
6	La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail	1.5 Distinctions 2.1 Ethique et gouvernance 3.2 Fidéliser les collaborateurs 3.3 Diversité de la population
7	La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail	2.3 Sécuriser l'information 1.5 Distinctions 2.1 Ethique et gouvernance 3.2 Fidéliser les collaborateurs 3.3 Diversité de la population
8	La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail	2.3 Sécuriser l'information 1.5 Distinctions 2.1 Ethique et gouvernance 3.2 Fidéliser les collaborateurs 3.3 Diversité de la population
9	La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement	Déclaration de soutien au pacte mondial des Nations Unies 2.1 Ethique et gouvernance 3.2 Fidéliser les collaborateurs 3.3 Diversité de la population
10	La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement	2.1 Ethique et gouvernance 2.5 Respecter l'environnement 4.3 Créer de la connaissance et capitaliser

5. Annexes

11	La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement	2.1 Ethique et gouvernance 2.5 Respecter l'environnement 4.3 Créer de la connaissance et capitaliser
12	La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption	Déclaration de soutien au pacte mondial des Nations Unies 2.1 Ethique et gouvernance 2.4 Achats responsables
13	La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption	2.1 Ethique et gouvernance 2.4 Achats responsables
14	La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption	2.1 Ethique et gouvernance 2.4 Achats responsables
15	La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU	Déclaration de soutien au pacte mondial des Nations Unies 2.5 Respecter l'environnement 3.2 Fidéliser les collaborateurs 3.3 Diversité de la population 3.4 Protéger 3.5 Qualité de vie au travail
16	La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie	4.1 Valoriser les métiers de l'ingénieur 4.2 Soutenir les talents 4.3 Créer de la connaissance et capitaliser
17	La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique	Déclaration de soutien au pacte mondial des Nations Unies 2.5 Respecter l'environnement
18	La COP décrit des partenariats et une action collective	2.5 Respecter l'environnement 2.6 Actions solidaires 3.5 Qualité de vie au travail 4.1 Valoriser les métiers de l'ingénieur 4.2 Soutenir les talents 4.3 Créer de la connaissance et capitaliser
19	La COP décrit l'engagement du Président et de la direction	Déclaration de soutien au pacte mondial des Nations Unies
20	La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance	1.4 La démarche RSE 2.1 Ethique et gouvernance
21	La COP décrit l'implication des parties prenantes	Déclaration de soutien au pacte mondial des Nations Unies 1.4 La démarche RSE 2.2 cartographie des parties prenantes 4.1 Valoriser les métiers de l'ingénieur 4.2 Soutenir les talents 4.3 Créer de la connaissance et capitaliser

Annexe 3 : Matrice de conformité aux ODD

Critères évalués		Chapitres de la COP
 1 PAS DE PAUVRETÉ	ODD1 : Éliminer l'extrême pauvreté et la faim	2.6 Actions solidaires
 2 FAIM «ZÉRO»	ODD2 : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable	2.6 Actions solidaires
 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	ODD3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge	3.3 Diversité de la population 3.4 Protéger 3.5 Qualité de vie au travail
 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	ODD4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	3.2 Fidéliser les collaborateurs 3.3 Diversité de la population 4.2 Soutenir les talents
 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	ODD5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	2.1 Ethique et gouvernance 3.3 Diversité de la population
 6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT	ODD6 : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau	ALLEN réfléchit à la mise en œuvre de mesures d'économie d'eau et de suivi des indicateurs de résultants
 7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE	ODD7 : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable	4.3 Créer de la connaissance et capitaliser
 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	ODD8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	2.1 Ethique et gouvernance 3.1 Attirer les talents 3.4 Protéger
 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	ODD9 : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	2.5 Respecter l'environnement 4.3 Créer de la connaissance
 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	ODD10 : Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre	2.1 Ethique et gouvernance Annexe 1 Plan de vigilance
 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	ODD11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables	2.5 Respecter l'environnement 4.3 Créer de la connaissance et capitaliser
 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	ODD12 : Établir des modes de consommation et de production durables	2.5 Respecter l'environnement 4.3 Créer de la connaissance et capitaliser
 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	ODD13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	2.5 Respecter l'environnement
 14 VIE AQUATIQUE	ODD14 : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable	ALLEN réfléchit à son engagement à travers des projets de R&D ou mécénat
 15 VIE TERRESTRE	ODD15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité	2.5 Respecter l'environnement
 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	ODD16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous	2.1 Ethique et gouvernance
 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS	ODD17 : Partenariats pour la réalisation des Objectifs (1/2)	2.2 cartographie des parties prenantes 2.6 Actions solidaires

Annexe 4 : Synthèse des données extra financières au 31 décembre 2017

NB : les indicateurs 2016 et 2017 ne sont pas toujours comparables du fait des variations de périmètre

nc = non consolidé

Indicateurs de performance sociale

N° INDICATEUR ALLEN	INDICATEUR	UNITÉS	FRANCE 2017	FRANCE 2016	GROUPE 2017
EFFECTIF ET DIVERSITÉ					
SOC 1	Effectif total au 31/12/2017	Effectifs physiques	11 747	10 867	20 794
SOC 2	Répartition des effectifs par genre	% d'hommes	73%	74%	75%
		% de femmes	27%	26%	25%
SOC 3	Répartition des effectifs par tranche d'âges	% de collaborateurs de moins de 25 ans	13%	12%	9%
		% de collaborateurs entre 25 et 35 ans	62%	63%	60%
		% de collaborateurs entre 35 et 45 ans	18%	19%	22%
		% de collaborateurs de plus de 45 ans	6%	6%	9%
SOC 5	Répartition des effectifs par type de métiers	% de collaborateurs ingénieurs	88%	88%	86%
		% de collaborateurs Managers	4%	4%	6%
SOC 6	Nombre de nationalités uniques représentées	Nombre de nationalités uniques	83	74	nc
EMBAUCHES ET DÉPARTS					
SOC 7	Nombre total d'embauches	Nombre d'embauches	5 864	4 226	10 020
	Embauches en CDI	Nombre d'embauches	5 513	3 997	9 159
	Dont nombre d'embauches en CDI de moins de 25 ans	Nombre d'embauches	1 729	1 438	nc
	Embauches en CDD	Nombre d'embauches	219	164	729
	Embauches en contrat Apprentissage et Professionnalisation	Nombre d'embauches	132	65	132
SOC 8	Nombre total de départs	Nombre de départs	5 053	3 505	8 078
	Départs en CDI	Nombre de départs	4 816	3 280	7 356
	Dont nombre de démissions	Nombre de départs	2 675	2 105	4 757
	Dont nombre de licenciements	Nombre de départs	260	231	428
	Départs en CDD	Nombre de départs	172	168	657
	Départs en Contrat Apprentissage et Professionnalisation	Nombre de départs	65	69	65
	SOC 17	Création nette d'emplois	Nombre d'emplois créés	811	721
TYPLOGIE DE CONTRAT DE TRAVAIL					
SOC 18	Répartition des effectifs par type de contrat	% de collaborateurs en CDI	98,1%	98,6%	95%
		% de collaborateurs en CDD	0,6%	0,5%	4%
		% de collaborateurs en contrat Apprentissage et Professionnalisation	1,3%	0,9%	nc
RÉMUNÉRATIONS					
SOC 19	Rémunération annuelle moyenne par statut	€ cadres	38 388	37 971	nc
		€ non cadres	26 381	26 110	nc
MANAGEMENT					
SOC 21	Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation	% de collaborateurs	88%	90%	70%
SOC 22	Taux moyen d'absentéisme (pour maladie, accident de travail ou de trajet)	%	1,67%	1,62%	2,06%
SOC 23	Turnover des collaborateurs ALLEN	%	25,96%	22,71%	nc
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL					
SOC 24	Pourcentage de collaborateurs travaillant en temps plein	% de collaborateurs	98%	98%	97%
SOC 25	Pourcentage de collaborateurs travaillant en temps partiel	% de collaborateurs	2%	2%	3%
RELATIONS SOCIALES					
SOC 26	Pourcentage de collaborateurs couverts par une convention collective	% de collaborateurs	100%	100%	nc
FORMATIONS					
SOC 27	Dépenses au titre de la formation effectuée	euros	11 754 368	9 914 317	13 350 651
SOC 28	Dépenses de formation en % de la masse salariale	%	2,76%	2,57%	nc
SOC 29	Pourcentage de dépenses en formation / chiffre d'affaires	%	1,3%	1,22%	0,90%
SOC 30	Nombre total d'heures de formation	h	128 377	114 411	206 739
SOC 31.a	Pourcentage de personnes formées dans l'année par sexe	% d'hommes formés	37%	33%	41%
		% de femmes formées	39%	34%	41%
SOC 31.b	Pourcentage de collaborateurs formés dans l'année	% de collaborateurs	38,0%	33,6%	38,0%
SOC 33	Nombre de formations en e-learning suivies	nb	6615	5 863	14 460
CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ					
SOC 34	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	taux	4,15	3,28	3,06
SOC 35	Taux de gravité des accidents du travail	taux	0,05	0,06	nc
SOC 36	Nombre d'heures de formation à la sécurité	h	17529	14954	nc
SOC 38	Nombre de maladies professionnelles déclarées	nb	0	0	5

Indicateurs de performance sociétale

N° INDICATEUR ALLEN	INDICATEUR	UNITÉS	FRANCE 2017	FRANCE 2016	GROUPE 2017
RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES					
Societal 1	Nombre de partenariats dans le cadre de la promotion des métiers de l'ingénierie (CNIE; Elles Bougent; etc.)	Nombre de partenariats	27	31	46
Societal 5	Nombre total de partenariats effectués avec des écoles sur l'année en cours	nb	26	26	156
Societal 4	Nombre total de partenariats effectués avec des ONGs ou associations similaires sur l'année en cours	nb	10	1	35
RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES					
Societal 3	Pourcentage de femmes au Conseil d'Administration	%	55%	40%	55%

Indicateurs de performance environnementale

N° INDICATEUR ALLEN	INDICATEUR	UNITÉS	FRANCE 2017	FRANCE 2016	GROUPE 2017
CONSUMMATIONS DE RESSOURCES NATURELLES					
Enviro 4	Quantité de papier consommé par collaborateur	kg / coll	7,48	10,20	6,19
	Quantité totale de papier consommé	kg	26 107	30 979	41 446
Enviro 5	% de papier recyclé ou certifié	%	97%	82%	90%
Enviro 6	Quantité de gobelets opaques et translucides par collaborateur présent sur site	nombre de gobelets / coll	321	439	nc
Enviro 8.a	Consommation totale d'énergie	kWh	6 012	6 189	10 949
Enviro 8.b	Consommation totale d'énergie par m ²	kWh / m ² / an	129	134	126
Enviro 1	Emission de CO ₂ liés aux consommations d'énergie des bâtiments	kg. eq. CO ₂	493 000	507 600	3 970 000
DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS					
Enviro 14	Nombre de kg eq. CO ₂ pour les déplacements professionnels en train par collaborateur	kg. eq. CO ₂ / coll	1,62	1,81	7,50
Enviro 16	Nombre de kg eq. CO ₂ pour les déplacements professionnels en avion par collaborateur	kg. eq. CO ₂ / coll	242	421	201
Enviro 17	Nombre de minutes d'audio/visio/web conférences	min	nc	3 1967	2 280
Enviro 21	Moyenne des émissions de CO ₂ par km de la flotte de véhicules de fonction	g CO ₂ / km	108	110	nc
Enviro 23a	Nombre de kg eq. CO ₂ liés aux kilomètres parcourus par les voitures de fonction	kg. eq. CO ₂	460 000	310 000	9 000 000
CERTIFICATIONS ET ÉVALUATIONS					
Enviro 10	% de m ² occupés certifiés (BBC, HGE)	%	22,8%	22,3%	14,3%
Enviro 18	Note ECOVADIS sur 100	note	74/100	74/100	74/100
DÉCHETS					
Enviro 25	Quantité totale de D3E enlevés par un prestataire externe	tonnes	5	5	9,8
Enviro 11	% de surfaces couvertes par le tri sélectif	%	95%	86%	72%
Enviro 26	Quantité totale d'émissions de CO ₂	kg. eq. CO ₂	3 526 000	5 025 000	16 253 000

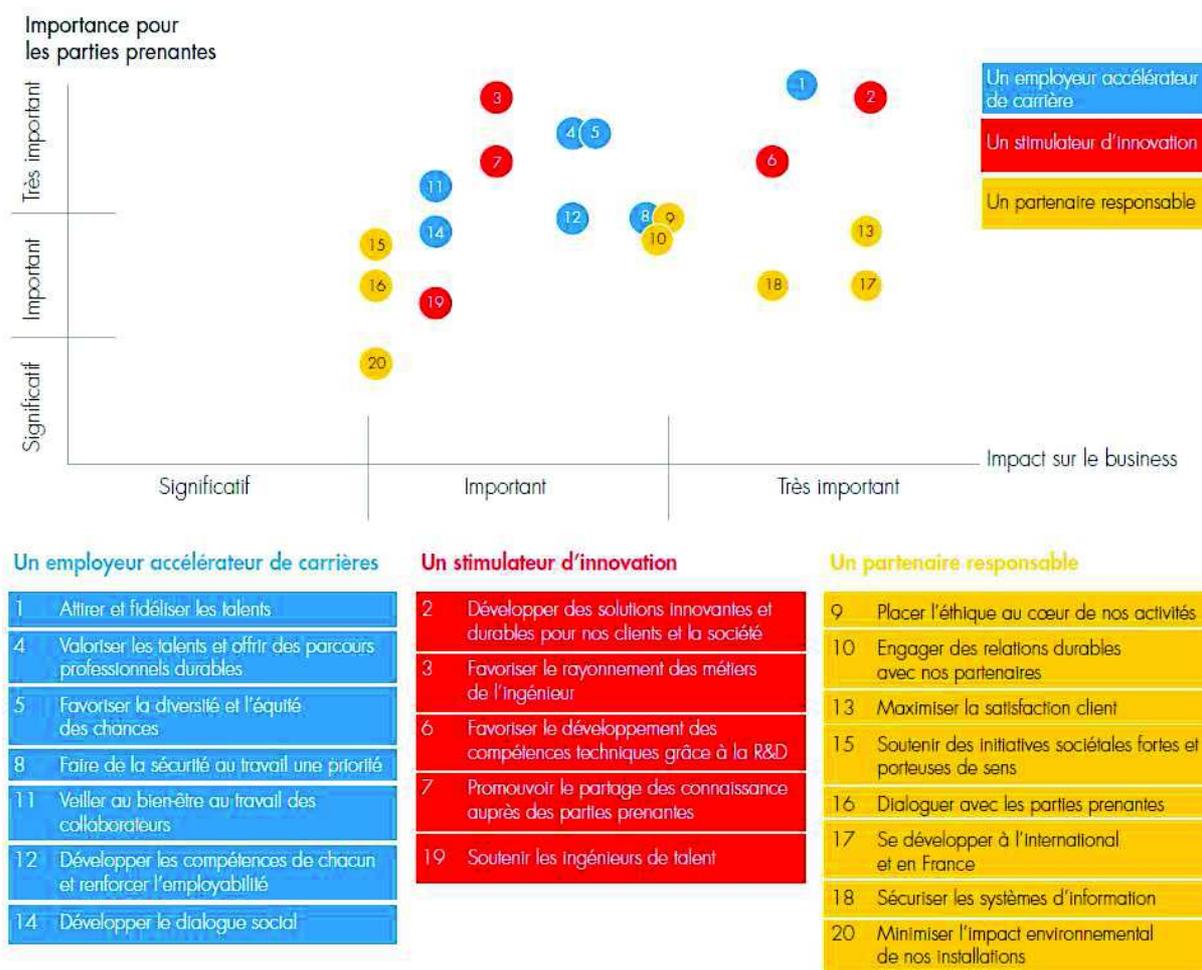
Annexe 5 : Matrice de matérialité, priorisation des enjeux

Une stratégie de développement durable n'est pertinente et efficace que si elle respecte les valeurs et les fondements du Groupe qu'elle engage, et qu'elle est cohérente avec ses enjeux et les attentes de ses parties prenantes.

En ce sens la matrice de matérialité permet d'affiner son analyse et de garantir la validité des résultats. La matrice de matérialité du Groupe respecte le principe de matérialité défini par les lignes directrices de la *Global Reporting Initiative* (GRI). Créée en 2015 elle est régulièrement mise à jour avec les démarches entreprises et les résultats obtenus lors de l'année écoulée.

Des enjeux sont considérés comme « matériels » 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 ou encore refléter l'évolution du Groupe (de nouvelles normes, de nouvelles tendances). Essentiellement fondée sur des analyses sectorielles et des entretiens avec des parties prenantes clés, cette analyse s'est formalisée sous la matrice suivante.

Ces travaux ont également permis de recentrer la stratégie de développement durable du Groupe autour de trois axes majeurs et propres au Groupe ALTE



5. Annexes

ENJEUX	ENGAGEMENTS ASSOCIÉS	OBJECTIFS		RÉSULTATS	
1	Attirer et fidéliser les talents	Le Groupe ALLEN en France a mis en place un accompagnement RH 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 de Développement Durable.	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien du label Top Employer ou équivalents en France et dans les entités internationales du Groupe - Augmenter le nombre de recrutements en 2017 - 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 	+	<ul style="list-style-type: none"> - Top Employer France, Espagne, Italie, Allemagne - 7694 recrutements en 2016 contre 10 020 en 2017 - Augmentation de 38 000 abonnés sur les réseaux sociaux professionnels - Classement au LinkedIn Top Companies, ALLEN se place en 7^{ème} position des employeurs les plus attractifs en France - En France, partenariats privilégiés avec 26 écoles et universités cibles en 2017 - 130 partenariats à l'international
2	Développer des solutions innovantes et durables au service de nos clients et la société	ALLEN 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.	<ul style="list-style-type: none"> - Intensification de la mutualisation des bonnes pratiques Innovation et RSE entre entités - 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 ALLEN - Participation à des programmes nationaux de R&D, en France et dans le monde 	+	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un réseau de référents RSE à l'international - Voir partie 3.4 UNE EXPERTISE INNOVANTE, DURABLE ET PARTAGÉE - Voir partie 3.3 LA R&D, UNE ACTIVITÉ STRATEGIQUE
3	Favoriser le rayonnement des métiers de l'ingénieur	Le Groupe ALLEN s'engage pour promouvoir les métiers de l'ingénierie, notamment auprès des étudiants et des jeunes femmes, en développant des partenariats privilégiés.	<ul style="list-style-type: none"> - Atteinte de 75% d'entités du Groupe dans le monde comme partenaire d'au moins une association pour la valorisation des métiers de l'ingénieur - Renforcement des partenariats avec les associations, étudiantes ou non, participant à la valorisation des métiers de l'ingénieur 	+	<ul style="list-style-type: none"> - 88 % des filiales du périmètre considéré ont au moins un partenariat pour la valorisation des métiers de l'ingénieur - Partenariats avec la CNJE voir partie Confédération Nationale des Junior-Entreprises - Partenariat avec Elles Bougent voir partie Elles Bougent
4	Valoriser les talents et offrir des parcours professionnels durables	Le Groupe ALLEN met en place un accompagnement RH qui permet aux meilleurs talents de se révéler et de s'épanouir, grâce à des processus de gestion des carrières et la mobilité géographique et fonctionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Maintien d'un taux supérieur à 90% de collaborateurs bénéficiant d'entretiens annuels d'évaluation en France 	+	<ul style="list-style-type: none"> - En France, 237 salariés ont bénéficié d'une mobilité inter-entreprises - Déploiement en Allemagne sur le modèle français - En France 88% des salariés ont eu un entretien annuel
5	Favoriser la diversité et à l'équité des chances	Le respect de la diversité et la lutte contre les discriminations sont des principes intégrés dans le fonctionnement du Groupe et sa stratégie de Développement Durable.	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des valeurs communes et du développement grâce à la formation, notamment à l'éthique et la diversité - Favoriser l'accès à l'emploi aux travailleurs handicapés et l'insertion professionnelle en général (forums de l'emploi dédié, etc.) - Fidéliser et valoriser les femmes ingénieures du groupe ALLEN 	+	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de 12% de collaborateurs formés par rapport à 2016 - Renforcement interne de l'organisation autour du handicap; identification de fournisseurs EA/ESAT. - Mise à jour et réédition d'un book consacré aux Ingénieurs voir partie 2.3 LA DIVERSITÉ, AU CŒUR DE LA POLITIQUE RH DU GROUPE
6	Favoriser le développement des connaissances techniques grâce à la R&D	Grâce à ses programmes internes de R&D, le Groupe développe et renforce son expérience et son expertise.	<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 ALLEN - Participation à des programmes nationaux de recherche et développement, en France et dans le monde 	+	<ul style="list-style-type: none"> - Voir partie 3.4 UNE EXPERTISE INNOVANTE, DURABLE ET PARTAGÉE - Voir partie 3.3 LA R&D, UNE ACTIVITÉ STRATEGIQUE
7	Promouvoir le partage des connaissances auprès de nos parties prenantes	ALLEN partage son expertise et réalise des transferts de connaissances et de technologies avec ses partenaires.	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusion des principes de la Charte Achats Responsables à l'ensemble des filiales - Renforcement des projets de la Direction de la R&D du Groupe pour répondre à des enjeux de société dans un esprit de partage de connaissances - Poursuivre l'animation de conférences ou événements à destination des collaborateurs, des clients ou des candidats 	+	<ul style="list-style-type: none"> - Voir partie 4.3 ACHATS RESPONSABLES - Voir partie 3.4 UNE EXPERTISE INNOVANTE, DURABLE ET PARTAGÉE - Voir partie 3.3 LA R&D, UNE ACTIVITÉ STRATEGIQUE - Déploiement des Conférences techniques Talent Camp Voir page 65
8	Faire de la sécurité au travail 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.	<ul style="list-style-type: none"> - Développement des formations aux risques (humains, informatiques, environnementaux, éthiques...) pour tout nouveau collaborateur en France, y compris pour les populations commerciales - Déployer le référentiel ALLEN CARE dans le Groupe 	+	<ul style="list-style-type: none"> - Welcome Pack (sécurité des données, risques professionnels, RSE) - 3652 salariés formés en 2017 aux e-learning Santé Sécurité Environnement - mise à jour du E-learning sur les risques-professionnels
9	Placer l'éthique au cœur de nos activités	Le développement d'ALLEN s'appuie sur des principes fondamentaux d'intégrité et de transparence, mis en œuvre par ses dirigeants et ses salariés.	<ul style="list-style-type: none"> - Réunir le Comité Ethique à une fréquence minimum bi-annuelle - Mise en conformité avec la réglementation - Former 100 % des managers à l'éthique 	-	<ul style="list-style-type: none"> - une réunion en 2017 - Mise en œuvre du plan de vigilance au niveau Groupe - Mise en conformité avec la loi Sapin 2 - Mise en conformité avec la loi n° 2017-399 relative à la protection des données personnelles (RGPD) - Charte Ethique et Conformité déployée à l'ensemble des collaborateurs
10	Engager des relations durables avec nos partenaires	Par la création de la Charte Achats Responsables et l'intégration de critères sociaux, sociétaux et environnementaux dans les achats du Groupe, ALLEN crée des relations gagnants-gagnants et équitables avec ses fournisseurs.	<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 - Intégrer davantage le secteur protégé dans les achats 	+	<ul style="list-style-type: none"> - Voir partie 4.3 ACHATS RESPONSABLES - Identification de tous les fournisseurs EA/ESAT, voir partie Les métiers de l'ingénierie sont compatibles avec le handicap & 4.3 ACHATS RESPONSABLES

5. Annexes

	ENJEUX	ENGAGEMENTS ASSOCIÉS	OBJECTIFS	RÉSULTATS
11	Veiller au bien-être au travail des collaborateurs	ALLEN s'engage pour la qualité de vie au travail et la valorisation des ses collaborateurs.	- 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	- 15 projets ont été réalisés grâce au sponsoring interne, voir partie 2.5 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL - Le CHSCT s'est en tout réuni 18 fois en 2017 pour ALLEN en France
12	Développer les compétences de chacun et renforcer l'employabilité	ALLEN adapte les compétences de ses salariés aux besoins du marché et les accompagne dans leurs projets professionnels grâce à l'intensification de la formation interne.	- Renforcement des valeurs communes et du développement grâce à la formation, notamment à l'éthique et la diversité	- Augmentation de 12% de collaborateurs formés par rapport à 2016 - En France 88% des salariés ont eu un entretien annuel
13	Maximiser la satisfaction client	ALLEN mise sur la pluridisciplinarité des compétences de ses ingénieurs, son positionnement technologique haut de gamme à forte valeur ajoutée et une offre diversifiée pour satisfaire ses clients.	- Augmenter les taux de conformité aux exigences clients - Maintien des certifications sécurité, qualité et développement durable	- La mesure de la satisfaction client (candidats, consultants et clients business) fait partie intégrante des processus du Groupe - Certification Mase; ISO 14 001, 27 001, 9 001, 9100; reconnu Advanced par Global Compact; 74/100 par Ecovadis; B par le CDP
14	Développer le dialogue social	ALLEN poursuit une politique de dialogue avec les partenaires sociaux pour assurer aux collaborateurs entente et défense.	- Continuer à couvrir 100% des collaborateurs par une convention collective	Couverture de 100%
15	Soutenir des initiatives sociétales fortes et porteuses de sens	En France et dans le monde, ALLEN soutient les initiatives sociétales de ses collaborateurs, des étudiants ou de la société, dans le respect des valeurs du Groupe.	- 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 ALLEN - Participation à des programmes nationaux de R&D, en France et dans le monde	- Voir partie 3.4 UNE EXPERTISE INNOVANTE, DURABLE ET PARTAGÉE - Voir partie 3.3 LA R&D, UNE ACTIVITE STRATEGIQUE - Partenariats avec 10 associations, voir partie 4.5 Actions Solidaires
16	Dialoguer avec les parties prenantes	ALLEN s'engage envers ses parties prenantes pour répondre à leurs attentes et anticiper leurs exigences.	- Renforcer des partenariats avec les parties prenantes - Faire du réseau de correspondants RSE un vecteur de synergie et de performance entre les entités ALLEN dans le monde	- Mise en place d'un réseau de référents RSE à l'international
17	Se développer à l'international et maintenir la croissance en France	Le groupe ALLEN, en tant que leader mondial et partenaire technologique de référence des plus grandes entreprises, ambitionne de se développer fortement à l'international.	- Renforcer l'impact positif des entités ALLEN dans les localités et pays dans lesquelles elles sont présentes : emploi, environnement, développement local, respect des populations, etc.	- Augmentation de 20% du nombre de recrutements à l'international par rapport à 2016 - Adoption d'un code de conduite dans différentes filiales grâce à l'impulsion du groupe
18	Sécuriser les systèmes d'information	La satisfaction client et la maîtrise des risques est au cœur des préoccupations du groupe ALLEN qui s'engage à intégrer dans sa politique qualité, sécurité et développement durable les exigences de l'ISO 27 001	- Renforcement de la démarche de certification ISO 27 001 - Déployer le référentiel ALLEN SECURE dans le Groupe	- Obtention de la Certification ISO 27 001 voir partie 4.1 SECURITE DE L'INFORMATION - L'ISO 27 001 est déployée sur 100% du périmètre France - ALLEN SECURE continue à être déployé à l'international
19	Soutenir les ingénieurs de talents	ALLEN stimule l'innovation en récompensant les ingénieurs de talents au travers de nombreux prix.	- Maintien de la présence d'ALLEN aux remises de prix et trophées en lien avec l'innovation	- Remise d'un prix par Simon Azoulay lors du Trophée des femmes de l'Industrie voir partie 3.2 VALORISATION DES INGENIEURS DE TALENTS - Participation au Trophée Excellencia, voir partie 3.1 VALORISATION DES METIERS DE L'INGENIEUR - Deuxième cérémonie de remise des ALLEN Awards voir partie 2.5 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
20	Minimiser l'impact environnemental de nos installations	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.	- 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 CO ₂ liées aux déplacements - réduction de la consommation de papier liée aux impressions - Maintien des certifications ISO 14 001	- Réalisation d'un bilan carbone au niveau européen couvrant plus de 90% du chiffre d'affaire du périmètre RSE - Périmètre constant depuis 2016 - 3652 salariés formés en 2017 aux e-learning Santé Sécurité Environnement dont «éco-gestes» et «éco-conduite» - Réduction de 32% de CO ₂ liée aux déplacements sur le périmètre France - Economie de 40% de papier liée aux impressions voir partie Ressources Informatiques - Maintien de la certification ISO 14 001

WWW.ALTEN.COM



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

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.