



Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur le progrès

Sur l'exercice 2018

SOMMAIRE

Message de l'associé dirigeant	3
Notre démarche RSE.....	4
Une culture de développement durable.....	4
Notre soutien au Pacte Mondial (Global Compact)	4
Notre gouvernance de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise	5
Respect des droits de l'homme	7
Notre politique d'emploi responsable	8
Recrutement.....	8
Suivi de carrière	8
Politique de rémunération.....	8
Qualité de la vie professionnelle.....	9
Développement de la cohésion	12
Nos mesures environnementales	17
Politique d'achats responsables	17
Consommation responsable	17
Lutte contre la corruption.....	20
L'accompagnement de nos clients dans leurs démarches RSE	21
Optimisation des transports en Ile de France	22
Optimisation de la consommation d'énergie électrique.....	22
Mise en œuvre d'un système de management par la qualité et accompagnement de la certification ISO 9001.....	22
Renforcement de la cohésion d'équipe	23
Dématérialisation des factures et des circuits de validation.....	23
Analyse de matérialité	23

MESSAGE DE L'ASSOCIE DIRIGEANT

Paris, le 3 septembre 2019

Par cette communication, je réaffirme, en cette année 2019, le soutien d'Artimon aux dix principes du pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Chacun des membres de l'équipe Artimon est conscient que nous avons tous un rôle à jouer en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

Afin de traduire cet engagement, nous mettons en place des actions pour progresser sur ces thématiques, en interne comme chez nos clients et dans les relations avec nos fournisseurs et ainsi, promouvoir le Pacte Mondial.

Antoine BERTHOUD
Associé dirigeant



NOTRE DEMARCHE RSE

Une culture de développement durable

Depuis la création d'Artimon en 1995, notre vocation est d'apporter un conseil indépendant et engagé, tenant compte des spécificités de chaque acteur. Notre équipe est habituée à adapter ses démarches à la culture, au métier et à la taille de nos clients.

Nous avons assis le développement du cabinet sur une approche humaine et pragmatique du conseil. Animés par le sens du service et de l'intérêt du client, nos consultants pratiquent avec conviction le travail collaboratif et font preuve d'une réelle implication dans leurs missions.

Nous partageons ainsi des valeurs centrées autour du respect des relations humaines, de l'intégrité et de l'engagement.

Nous sommes convaincus que la performance durable naît de la cohérence des différentes dimensions de l'organisation (stratégie, structures, processus, compétences, outils, mode de management). Nous plaçons ainsi la mise en cohérence au cœur de notre démarche.

Cette culture et cette démarche sont reconnues et appréciées par nos clients et nos partenaires avec qui nous nouons des relations durables et transparentes.

Notre soutien au Pacte Mondial (Global Compact)

En 2010, nous avons traduit notre volonté RSE par la signature du Pacte Mondial de l'ONU. Lancé en 2000 par Kofi ANNAN, le pacte mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère

d'influence un ensemble de 10 valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.



Notre gouvernance de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise

Suite à la mise en place d'un comité de pilotage RSE en 2013, les membres du comité (associé dirigeant, secrétaire générale, directrice du développement, chef de projet RSE) définissent les objectifs RSE annuels et se réunissent tous les trimestres pour piloter le plan d'actions associé.

Cette organisation a permis d'animer, cette année encore, nos actions RSE et de mobiliser l'ensemble de l'équipe autour de nouvelles réflexions et de nouveaux comportements.

Cette volonté de placer la RSE au cœur de notre développement s'est également traduite par l'intégration d'un volet RSE dans la construction et la communication de la stratégie du cabinet. La politique RSE et le plan d'actions font ainsi l'objet d'une présentation régulière à l'ensemble des collaborateurs et des clients.

Depuis 2016, nous consacrons à chaque réunion d'activité du temps pour communiquer et sensibiliser nos collaborateurs sur un sujet RSE précis. Par exemple : consommation électrique, consommation et recyclage papier...

Plus largement, nous avons également renforcé notre communication externe sur notre politique RSE en ajoutant une page dédiée à notre engagement RSE sur notre site internet www.artimon.fr.

Enfin, nous avons appuyé en 2018 la création d'un groupe de travail interne, « Artimon Vert », dont l'objectif est de promouvoir auprès de chaque membre de notre organisation des comportements toujours plus vertueux

en matière de développement durable. Ce groupe organise des concours, informe et diffuse des informations permettant à chacun de mieux prendre conscience des enjeux du développement durable.

RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Du fait de notre activité et de notre périmètre géographique, nous ne sommes pas confrontés à la difficulté de faire respecter le droit international relatif aux droits de l'homme. Nos clients, nos fournisseurs et nos missions sont en effet, à quelques exceptions près, situés en France. Cependant, en tant qu'entreprise française, nous veillons au strict respect de la législation en vigueur concernant les droits de l'homme.

Depuis notre création, nous plaçons l'homme au cœur de notre développement avec une attention particulière apportée au bien être, à l'écoute, à l'égalité de nos collaborateurs et au respect de nos clients et nos fournisseurs.

Dans notre activité, nous avons besoin d'ordinateurs et de fournitures de bureau. Nous nous assurons que nos fournisseurs ont mis en place une politique concernant leur responsabilité sociétale et environnementale.

10% de nos fournisseurs de services généraux (hors sous-traitance) sont des Entreprises Adaptées (avec plus de 80% de personnel handicapé). Cela représente deux fournisseurs sur une vingtaine actifs.

Nous avons externalisé la mise sous pli de tous nos envois en haut volume (communication, marketing direct, etc.) à une Entreprise Adaptée et toutes nos impressions de documents de communication externe (plaquettes, cartes de visite, newsletters...).

Le prestataire de notre système de tri et de recyclage du papier (cf NOS MESURES ENVIRONNEMENTALES), travaille avec des entreprises d'insertion sociale et professionnelle.

Nous promouvons également des associations d'utilité publique qui œuvrent pour le bien-être des hommes et de leur environnement.



Pour la nouvelle année, plutôt que de faire des cadeaux à nos clients, nous avons choisi de soutenir des associations. Ainsi, depuis 2012, nous soutenons La Vie par un Fil, association qui agit pour les enfants dépendants de la nutrition artificielle.



Nous mettons à disposition des salariés des fruits bio. La corbeille est préparée et livrée chaque semaine par une entreprise adaptée.

NOTRE POLITIQUE D'EMPLOI RESPONSABLE

Notre approche humaine du conseil se traduit également dans les valeurs partagées avec nos collaborateurs et notre souci du bien-être au travail.

Recrutement

Dès le recrutement, nous respectons l'égalité des chances. Seules l'expérience, les compétences et la personnalité des candidats président aux décisions de recrutement. L'information des origines raciales, ethniques ou socioculturelles n'est jamais demandée.

Suivi de carrière

Nous accordons une grande importance au suivi de carrière. Les parcours sont personnalisés, rythmés par des feed-back réguliers avec l'équipe d'encadrement et des évaluations annuelles qui accompagnent la progression de nos collaborateurs. L'écoute, l'échange formel ou informel sont privilégiés pour s'assurer de la progression de chaque consultant. Les parcours de formation sont adaptés aux besoins de chaque collaborateur.

100% de nos collaborateurs sont évalués chaque année.

100% de nos collaborateurs ont bénéficié d'une évaluation formation annuelle.

100% de nos collaborateurs au forfait jours réalisent un entretien réglementaire semestriel sur leur temps de travail.

En 2016, nous avons revu notre processus d'évaluation. Toujours basé sur l'écoute et l'échange, ce nouveau process a été élaboré en prenant en compte les attentes des collaborateurs : leur proposer un échange constructif, tant sur leurs atouts et points d'amélioration que sur leur projet de carrière (parcours, formations...). Cette évaluation « nouvelle formule » s'accompagne d'une auto-évaluation du collaborateur (réalisée préalablement) et d'un 360° sur l'encadrement managérial.

2,7
Jours

C'est le nombre moyen de jours de formation par employé pour l'exercice 2018 (3,6 jours en 2017).

2,34%

C'est le coût de la formation sur la masse salariale en 2018 (4.86% en 2017).

Politique de rémunération

Notre politique de rémunération est transparente et égalitaire. Les femmes sont rémunérées selon les mêmes grilles budgétaires que les hommes, en fonction de la valeur pour l'entreprise. Les augmentations sont fixées par l'ensemble des associés, en fonction des performances individuelles de la valeur ajoutée du collaborateur pour le cabinet. Afin de nous assurer du bon niveau de rémunération de chaque collaborateur, nous réalisons tous les deux ans, par le biais d'un organisme spécialisé dans le recrutement des professions du conseil, une

étude comparative de nos salaires par rapport au marché. Si l'étude révèle des écarts avec le marché en défaveur de certains collaborateurs, nous ajustons immédiatement leurs salaires à la hausse.

La parité hommes / femmes est équilibrée chez Artimon. En 2018, nous avons même plus de femmes que d'hommes dans nos effectifs.



Rapport du salaire de base homme/femme par catégorie professionnelle (2018 vs 2017) :



Qualité de la vie professionnelle

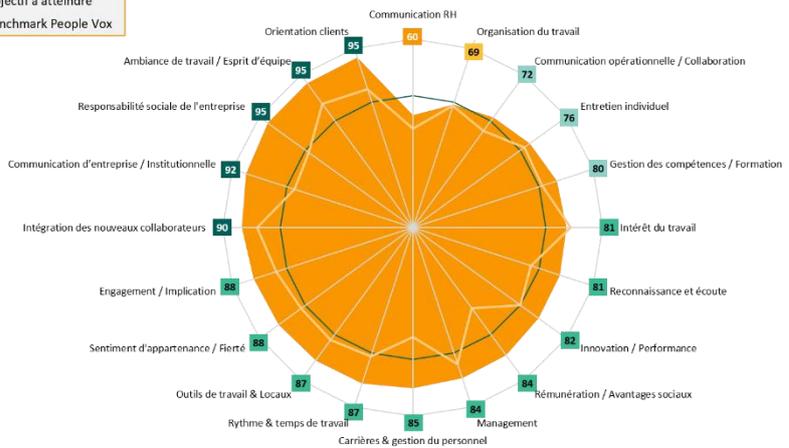
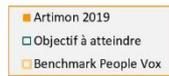
Nous sommes convaincus que la qualité de l'environnement est une composante majeure du bien-être au travail et un facteur de compétitivité de l'entreprise.

Nous travaillons donc à l'amélioration de l'environnement de travail de nos collaborateurs. L'ergonomie des postes de travail est fréquemment revue et améliorée. Nos collaborateurs sont équipés d'ordinateurs portables faisant partis des plus légers du marché afin de réduire les contraintes physiques liées au transport quotidien de ce matériel.

Au-delà d'un dialogue continu que nous encourageons à travers la mise en place de moments d'échange privilégiés, nous donnons, depuis 2015, périodiquement la parole à notre équipe, au travers d'une enquête sur la satisfaction interne. L'édition 2019 a montré une nette amélioration de la satisfaction générale, celle-ci étant très au dessus de la moyenne du panel de notre partenaire « études », et a permis de mettre en exergue les points de progressions majeurs, que nous nous évertuons à traiter.

Afin de respecter l'anonymat et la confidentialité des réponses, l'enquête a été menée par un intervenant extérieur, spécialiste des enquêtes de satisfaction.

Dans l'ensemble, nous avons progressé dans tous les domaines de cette enquête à l'exception de certains points qui seront nos priorités pour l'exercice à venir 2019-2020.



Nouveauté

Afin de solliciter les collaborateurs pour trouver ensemble des solutions aux points d'amélioration identifiés à l'issue de l'enquête interne, nous avons organisé le 18 juillet dernier un **Fed'EX Day**, journée complète de brainstorm en équipe sur le thème « Artimon et moi ». La présentation des résultats était libre (présentations powerpoint, vidéos, pièce de théâtre, etc.) et suivie d'une soirée pour poursuivre l'échange et maintenir le dialogue social entre le management et les collaborateurs.

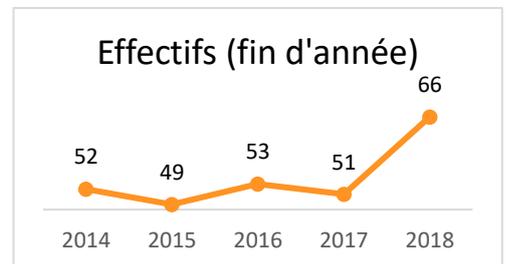
Indicateurs de suivi

Nous suivons également plusieurs indicateurs qui nous paraissent refléter la qualité de la vie professionnelle :

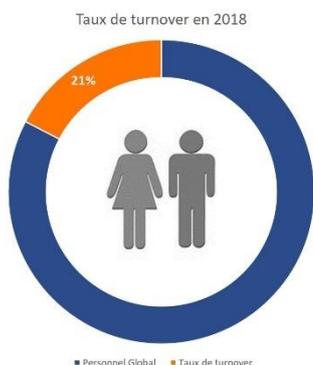
Nous maintenons notre taux d'employabilité et privilégions la pérennité des contrats.

100% des collaborateurs du cabinet sont employés en CDI, stage ou apprentissage.

Nous avons pour objectif de recruter nos stagiaires à l'issue de leur stage. En 2018, **50%** de nos stagiaires ont rejoint le cabinet en CDI.



Les temps partiels sont toujours à l'initiative des employés et concernent **3%** de l'effectif (2% en 2017).



Le **turnover** du personnel est de **21%** (22% en 2017):

- **30%** pour les hommes (29% en 2017)
- **14%** pour les femmes (17% en 2017)

Les collaborateurs ont une ancienneté moyenne de **4,2** ans et une expérience professionnelle moyenne de **7,2** ans.

Le **taux d'absentéisme** est un indicateur clé de la qualité de la vie professionnelle. En 2018, le taux au niveau national s'est accéléré selon le 11^{ème} baromètre publié par Ayming-AG2R La Mondiale le 3 septembre 2019 passant à 5,70% (versus 4,72% en 2017). Ce taux impacte également le secteur des services qui avait pourtant amorcé une baisse en 2017 avec 5,26% contre 4,84% l'année précédente.

Taux d'accidents du travail, de maladie professionnelle et d'absentéisme chez Artimon pour l'exercice 2017 :

Indicateurs de suivi

1,37%

Avec jours de congés maternité et paternité inclus (3,71% en 2017)

1,06%

Hors jours de congés maternité et paternité (2,59% en 2017)

Nous assurons aux délégués du personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et nous attachons à faire vivre le partage et la négociation dans le cabinet au cours de réunions mensuelles.

Développement de la cohésion



Nos consultants travaillent essentiellement à l'extérieur du cabinet, chez nos clients. Afin de favoriser la cohésion, nous développons la communication interne et le partage de l'information.

Pour cela, nous communiquons très régulièrement sur Yammer, outil de réseau social interne appartenant à la suite Office 365, afin d'informer les collaborateurs sur les actualités du cabinet. L'outil permet par ailleurs à l'ensemble des collaborateurs de partager des informations relatives à leurs missions et à la vie interne du cabinet.

Depuis janvier 2018, nous avons également mis en place un magazine interne mensuel « Artimon, le mag' » qui permet d'informer les collaborateurs sur l'activité du cabinet, l'évolution de l'effectif, les travaux en cours de Perspectives, notre Studio de Recherche & Innovation, ainsi que toutes les initiatives en interne. Nous avons enrichi le mag' avec de nouvelles rubriques récurrentes pour Artimon Perspectives, Artimon vert, une équipe de consultants très engagés dans la RSE, ainsi qu'une rubrique RH.

Afin de développer un sentiment d'appartenance plus fort, nous avons renouvelé notre identité visuelle et travaillé sur notre image de marque employeur. Nous sommes convaincus que les collaborateurs Artimon, premiers ambassadeurs de la marque, doivent être fiers du cabinet et de ses actions, pour porter ses valeurs et les faire rayonner tant auprès de nos clients et prospects que des candidats.

Nous avons ainsi élaboré un site Internet plus moderne et dynamique, basé sur la transparence et le « parler-vrai » avec une rubrique dédiée à la marque employeur. Nous avons également renforcé notre présence digitale sur LinkedIn, Twitter, Facebook et YouTube permettant ainsi aux candidats d'obtenir davantage d'informations sur notre positionnement, nos métiers, nos valeurs, notre vie interne...

Afin de favoriser le partage de connaissances et cultiver l'esprit d'équipe, des événements rythment la vie du cabinet :

- des réunions d'activité trimestrielles,
- un séminaire annuel,
- des parcours de formation personnalisés.

Nos temps forts

Réunion d'activité



Séminaire interne



Afterworks



Fedex Day



Soirée Alumni



Soirée clients Artimon



Des déjeuners informels annuels sont organisés pour chaque collaborateur avec un associé. En dehors de ce temps d'échange privilégié et planifié, le management reste disponible pour toute discussion avec les collaborateurs.

Les initiatives de nos consultants

Running



Concours photo



Urban Soccer



Mon petit gazon



Week-end montagne



Artimon Vert



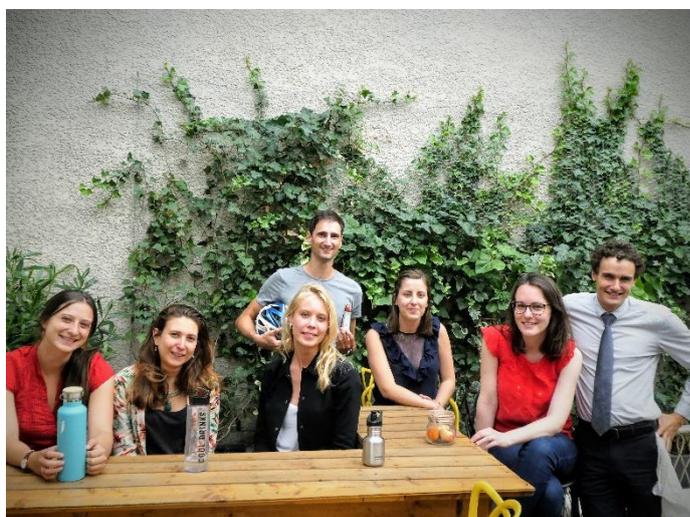
Artimon encourage les activités proposées par les équipes, ouvertes à tous les collaborateurs, week-end montagne, running, concours photos, ... Ces événements permettent aux salariés de partager des moments conviviaux tout en renforçant la cohésion.

Nouveauté

Artimon Vert

Avec 80 collaborateurs, Artimon est un cabinet de taille moyenne. Conscient de notre impact environnemental et sociétal, nous adhérons depuis 2010 au Pacte Mondial de l'ONU et à ses 10 principes fondamentaux.

Une équipe de consultants, particulièrement sensibles aux enjeux environnementaux et sociétaux ont créé en interne « Artimon Vert » pour sensibiliser tous les collaborateurs à changer leurs



habitudes, mieux consommer et penser « vert » avant tout.

De manière ludique et avec un enthousiasme communicatif, Artimon Vert nous propose des jeux, retours d'expérience et astuces pour « verdier » nos principes et convictions.

Artimon menait déjà une politique verte depuis plusieurs années dont vous trouverez les 10 principes ci-dessous. Artimon Vert s'est approprié ses principes et proposent des actions concrètes sous forme de jeux pour les faire respecter et aller toujours plus loin dans la démarche.

Les 10 principes Artimon :

- 1/ De manière responsable, nous consommerons
- 2/ La consommation de papier et de chauffage, nous diminuerons
- 3/ La diminution de l'éclairage, nous adopterons
- 4/ L'adoption des transports en commun plutôt que la voiture, nous préconiserons
- 5/ Préconiser l'utilisation de la fontaine à eau plutôt que les bouteilles en plastique, nous encouragerons
- 6/ Encourager la réduction de notre consommation d'eau, nous nous engagerons
- 7/ Nous engager avec des prestataires et fournisseurs socialement responsables, nous veillerons
- 8/ Veiller au recyclage de nos consommables (gobelets, papier, capsules de café, cartouches d'encre, matériel informatique, etc.), nous ferons
- 9/ Faire de la dématérialisation de nos démarches administratives (tickets restaurant, bulletin de salaire, carte de vœux, etc.) la règle d'or chez Artimon, nous œuvrerons
- 10/ Œuvrer en faveur de l'environnement, nous soutiendrons

A l'initiative de nos ambassadeurs du vert, un challenge environnement a été mis en place chez Artimon de janvier à mars 2019.

L'objectif : avoir conscience de son impact environnemental individuel et collectif, agir et diminuer les impacts négatifs tout en renforçant les impacts positifs.

L'initiative a rencontré un franc succès avec 65% de participation au 1^{er} jeu organisé (test pour calculer son empreinte écologique) et 81% pour le 2^{ème} jeu (questionnaire sur nos usages et pratiques au quotidien en matière d'environnement).

Conseils et astuces ont été prodigués au fil des semaines pour progresser. Les plus « verts » et performants en termes de progression ont remporté des cadeaux, remis lors de notre réunion d'activité du mois de mars.

Les cadeaux, verts, bien entendu, ont fait sensation et suscité un engouement en interne. D'autres consultants ont ainsi rejoint l'équipe « Artimon vert » et animent la vie interne du cabinet autour de ce thème au travers de retour d'expérience, bonnes pratiques et autres.

Une nouvelle action en faveur de l'environnement a été lancée par Artimon Vert depuis début octobre jusqu'à fin décembre 2019 : « ça commence par moi, tous des colibris ! » encourageant les collaborateurs à rejoindre le projet, « [ça commence par moi](#) », 365 actions concrètes et écolos.

Nouveauté

Perspectives, Studio de Recherche d'Artimon

En 2018, Artimon a créé Perspectives, Studio de Recherche & Innovation, pour repérer les signaux faibles et les indices de changement afin de faire face à l'incertitude, intégrer les innovations émergentes et s'adapter dans un monde en mutation rapide.

Le travail du Studio Perspectives est caractérisé par une démarche prospective, interdisciplinaire et transversale. Nous nous appuyons sur les travaux d'experts internationaux, sur nos experts techniques et sur nos partenaires académiques pour garantir l'efficacité de nos travaux de recherche. Nous réalisons une veille permanente. C'est ainsi que nous observons et analysons les évolutions technologiques en cours dans nos différents secteurs d'activité.



Artimon, partenaire de la transformation, et acteur dans l'amélioration de la performance des organisations publiques et privées, ajoute ainsi un pilier à sa stratégie. Perspectives, propose à nos clients une vision sur le futur de leurs organisations et de leurs problématiques et permet à nos consultants de s'investir dans des projets de recherches à fort enjeux pour les entreprises et d'enrichir leurs connaissances sectorielles et opérationnelles.

Nos axes de recherche



Intelligence Artificielle
au sein des processus RH: enjeux technologiques et éthiques



Mobility as a Service
quelle place pour les réseaux de transport en commun?



Robotique
une opportunité d'aide à la performance du secteur public

Nos consultants renforcent leur cohésion en travaillant ensemble sur des projets de recherche qui leur permettent d'échanger et de prendre de la hauteur sur leur quotidien en mission pour mieux conseiller et accompagner nos clients.

NOS MESURES ENVIRONNEMENTALES

Du fait de la nature de notre activité et de la taille de notre cabinet, nos impacts environnementaux sont limités mais néanmoins existants. Nous avons donc identifié nos impacts écologiques qui reposent majoritairement sur nos achats et notre consommation de papier, de fournitures, d'électricité, d'eau et sur les déplacements de nos consultants. Nous nous sommes engagés concrètement sur des actions visant à les réduire.

Politique d'achats responsables

Chaque fois que cela est possible en termes de distance et de délais, nous faisons appel à des coursiers à vélo, sans impact sur l'environnement.

Indicateurs de suivi

Nous avons demandé à nos prestataires de signer une charte visant à respecter les 10 principes universels en matière de droits de l'homme, de respect des normes de travail, de protection de l'environnement, ainsi que de lutte contre la corruption, formulés par UN Global Compact.

A ce jour, **70%** de nos fournisseurs ont signé notre charte RSE. Parmi les 30% restants, 1/3 communiquent sur le propre politique RSE.

Consommation responsable

Nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs aux bonnes pratiques environnementales à mener au quotidien sur leur lieu de travail (en interne ou chez nos clients) :

- veiller à l'extinction des lumières en cas d'absence,
- utiliser une même tasse, lavable, au cours d'une même journée,
- imprimer en noir et blanc recto/verso sur deux pages (par défaut sur les imprimantes),
- recycler les capsules nespresso,
- recycler le papier (depuis 2014, nous travaillons avec Recy'GO, collecteur dédié au tri de papier à recycler. Ces collecteurs sont installés à tous les étages dans les bureaux, les salles de réunions et proches des imprimantes).

Nouveautés

Toujours dans l'optique de réduire nos consommations, nous avons :

- mis à disposition des collaborateurs des gobelets en carton recyclé pour les fontaines à eau,
- dématérialisé les bulletins de salaires (**97%** de nos collaborateurs l'ont adopté),
- Pérennisé l'envoi de la carte de vœux en version électronique uniquement,
- Mis à disposition des collaborateurs de la vaisselle et des contenants en dur ainsi que des tote bags pour limiter la consommation de sacs et emballages lors de la pause déjeuner.

Nous limitons autant que possible notre consommation de papier et nos impressions, ainsi en 2018 :

- Nous avons imprimé :
 - **26 148 pages** en couleurs (soit **19 %** de moins qu'en 2017)
 - **17 201 pages** en noir et blanc (soit **49 %** de moins qu'en 2017)

En 2018, nous avons recyclé **748 kg** de papier (vs. 697 kg en 2017), soit une économie de **224 kg** de CO2.

N° client : 441895 15790

recy'gô

CERTIFICAT DE RECYCLAGE

attribué pour l'année 2018

La Poste atteste qu'en 2018, la société ARTIMON lui a confié le recyclage de : 748 Kg de papier.

Son engagement dans le programme Recy'go lui a permis de :

- Générer une économie de 224 kg de CO2
- Contribuer au développement de l'Economie Sociale et Solidaire à travers le traitement et la valorisation du papier.
- Participer au recyclage du papier en France, selon les normes environnementales en vigueur.

Ce certificat correspond au site de : 8 RUE DE LA VICTOIRE
75009 PARIS 9

L'équipe Recy'go
BU Nouveaux Services



Neutralité carbone
laposte.fr/neutralitecarbone





Sources : Eco-Folio et Eco-emballages 2010 - 300 kg de CO₂ pour 1000 kg de papier recyclé + 400 kg de CO₂ pour 1000 kg de carton recyclé.

Pour limiter notre impact environnemental en termes de consommation de fournitures, nous sélectionnons dès que possible des articles recyclables. Ainsi, le papier que nous utilisons est recyclé à 75%, et 100% des cartouches d'encre sont recyclées auprès des fournisseurs.

Nous avons également sélectionné un prestataire de plateaux repas qui s'implique dans le développement durable en recyclant ses boîtes, en proposant des couverts en bambou et en récupérant ses céramiques.

Tous nos PC sont réparés tant que cela est possible. Lorsqu'un PC arrive en fin de vie, il est recyclé selon les standards européens.

Nous favorisons la dématérialisation pour les démarches administratives au sein du cabinet.

Nous avons mis en place un ERP pour la gestion des temps et des frais des collaborateurs. Ainsi, les demandes de congés ou de remboursement de frais sont désormais dématérialisées.

20%

de nos collaborateurs ont adopté la carte Appetiz, la solution de dématérialisation des tickets restaurant, proposée depuis 2014 (versus 39,5% en 2017).

Concernant les déplacements de nos collaborateurs, nous incitons à l'utilisation des transports en commun. Ainsi, nos locaux, situés en plein centre de Paris, sont extrêmement bien desservis par les transports en commun (4 lignes de RER, 4 lignes de métro, 7 lignes de bus). Dans le cadre de leurs missions, nous demandons aux consultants de se déplacer en transports en commun plutôt qu'avec un véhicule individuel, en train plutôt qu'en avion. Ainsi, plus de 95% de nos déplacements sont effectués en transports en commun. Le télétravail est également envisagé dans les cas où il n'est pas nécessaire d'être physiquement présent.

Afin de favoriser les déplacements verts, nous finançons l'abonnement Vélib' de nos collaborateurs à hauteur de 75%.

8%

de nos collaborateurs sont adeptes du vélo. (10.5% en 2017)

0

kilomètre ont été indemnisé en 2018. (Idem en 2017)

Afin de limiter notre consommation de bouteilles en plastique, nous avons mis en place un système de fontaines à eau potable par bonbonnes. Nous avons sélectionné une entreprise qui limite son impact environnemental : extraction locale de l'eau, utilisation des énergies renouvelables dans le cycle de production, itinéraires calculés pour réduire la consommation de carburant, bonbonnes lavées et réutilisées en moyenne 40 fois avant recyclage, etc.

Afin de limiter notre impact environnemental, nous avons changé de fournisseur d'électricité. Nous avons ainsi atteint notre objectif consistant à consommer 100% d'énergie renouvelable.

12,12 l

c'est la consommation annuelle d'eau par salarié (16,5 l / pax en 2017)

358,52 kwh/pax

C'est le nombre de kwh consommés par salarié en 2018 (469 kwh / pax en 2017)

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

A notre échelle, nous luttons contre toute forme de corruption au sein du cabinet et dans nos relations avec nos parties prenantes.

Artimon est un cabinet totalement indépendant : son capital est exclusivement détenu par les dirigeants opérationnels de la structure.

Les accords de partenariat conclus excluent toute rétribution, de quelque nature que ce soit, sur des opérations de ventes de services ou licences.

Les seuls intérêts pris en compte au travers de nos missions sont ceux de nos clients.

Tous les flux financiers sont tracés, nous ne fonctionnons que par virements et prélèvements. La société n'utilise jamais d'argent liquide.

L'ACCOMPAGNEMENT DE NOS CLIENTS DANS LEURS DEMARCHES RSE

Nos interventions sont basées sur un principe de durabilité et de conseil utile : de la définition de la stratégie à la mise en œuvre opérationnelle, nos métiers nous permettent d'apporter à nos clients un regard global sur leurs problématiques de transformation. Notre vocation est de pratiquer un conseil sur mesure, adapté aux besoins de nos clients afin de satisfaire au mieux leurs attentes.

Cette ambition en termes de satisfaction se traduit par une écoute attentive de nos clients.

Ainsi, nous avons mis en place une enquête de satisfaction à chaque fin de mission afin de :

- Vérifier la valeur de nos interventions.
- Sensibiliser nos consultants aux résultats de leur intervention et instaurer une remise en question permanente.
- Cibler les axes principaux sur lesquels nous devons porter nos efforts.

Ce dispositif d'écoute client se déroule selon deux méthodes :

- La priorité est donnée au rendez-vous de bilan avec le client pour échanger qualitativement sur le déroulé de la mission. A cette occasion, l'enquête de satisfaction est réalisée par l'associé ou le manager en charge de la mission.
- Une deuxième méthode consiste à réaliser l'enquête de satisfaction en ligne par l'envoi d'un lien web à nos clients.

Les résultats de l'enquête sont ensuite analysés et des actions sont mises en place :

- Les retours positifs constituent des témoignages clients qui peuvent être intégrés à la présentation de nos offres.
- Les axes d'amélioration font systématiquement l'objet d'un échange qualitatif avec le client et des mesures sont prises pour adapter notre mode de fonctionnement.

A travers les clients que nous accompagnons et les sujets que nous traitons, nous réalisons des missions à vocation RSE.

Nous sommes historiquement très présents dans le secteur public où nous accompagnons la transformation des entreprises publiques, mais également l'Etat, ses opérateurs et les collectivités territoriales dans leur structuration et leur développement. L'amélioration de la qualité du service public est l'un des enjeux dans ce secteur.

Dans nos méthodes, nous privilégions les démarches participatives, les ateliers collaboratifs, et plus globalement le transfert de savoir-faire technique et méthodologique auprès des équipes internes de nos clients.

De nombreux sujets que nous traitons ont une dimension RSE : conformité, cohésion d'équipe, optimisation de la consommation d'énergie, dématérialisation...

Voici quelques exemples de missions à vocation RSE que nous avons menées.

Optimisation de l'accès aux transports en Ile de France

Nouveautés

Paris IdF est une des premières destinations du tourisme mondial avec 47 millions d'arrivées hôtelières par an. Le Comité Régional du Tourisme et Ile de France Mobilité ont créé le « Paris Région Pass » proposant aux visiteurs loisirs et affaires, un accès aux transports ainsi qu'à une offre touristique, culturelle et de loisirs diversifiée et représentative de la diversité de l'offre franciliennes.

Artimon Mobility a accompagné le Comité Régional du Tourisme et Ile-de-France Mobilités, de la conception générale jusqu'à la commercialisation, en passant par le choix du partenaire billettique, l'accompagnement

Au développement de la solution et la définition du produit et du modèle économique.

Optimisation des transports en Ile de France

L'hyper pointe est la période au cours de laquelle certaines portions de RER sont surchargées alors qu'aux heures creuses les taux d'occupation peuvent être faibles.

Cette sursaturation entraîne une dégradation de l'indicateur de régularité, avec des effets très importants (nombreux retards des trains qui se propagent sur le réseau et tout au long de la journée, retards des usagers, stress et exaspération...) sur la qualité de service.

Nous avons monté et animons un think tank sur la mobilité du Grand Paris, afin d'aboutir à des solutions concrètes pour l'écrêtage des pointes.

Optimisation de la consommation d'énergie électrique

Afin de mieux piloter sa consommation électrique et répondre ainsi à des enjeux de Développement Durable, un acteur des transports a souhaité être accompagné par Artimon afin de :

- Définir des règles de gestion et un modèle de pilotage économique qui incitent à la mise en place d'actions d'économies d'énergie
- Obtenir l'adhésion des contrôleurs de gestion et la validation du modèle proposé par le Directeur Financier

Mise en œuvre d'un système de management par la qualité et accompagnement de la certification ISO 9001

Nous avons piloté les chantiers de mise en œuvre du système de management par la qualité et accompagné la certification ISO 9001 d'une Caisse d'Assurances Sociales d'une grande entreprise publique, lui permettant ainsi :

- de démontrer son aptitude à fournir régulièrement un produit conforme aux exigences du client et aux exigences réglementaires applicables
- d'accroître la satisfaction des clients par l'application efficace du système de management de la qualité, et en particulier par la mise en œuvre d'un processus d'amélioration continue
- d'améliorer l'efficacité et la rentabilité de l'entreprise

Renforcement de la cohésion d'équipe

Nous avons conçu et animé des séminaires de cohésion d'équipe pour plusieurs de nos clients. Ces interventions ont pour but de développer le potentiel collectif de l'équipe par :

- Une meilleure connaissance de soi et de ses besoins psychologiques
- Une meilleure connaissance des autres membres de l'équipe
- L'apprentissage d'un langage commun pour la communication au quotidien et la gestion des conflits

Pour ces coachings, nous utilisons une pédagogie participative centrée sur les individus, favorisant les échanges dans un cadre d'écoute et de bienveillance.

Dématérialisation des factures et des circuits de validation

Nous avons conduit pour un Etablissement Public dans le secteur des transports, des travaux lui permettant :

- De mettre en place des processus administratifs dématérialisés sur les domaines achats et comptabilité
- De déployer la facturation électronique en lien avec le portail de l'Etat Chorus Portail Pro
- D'améliorer l'efficacité des tâches opérationnelles et la fiabilisation des données, ainsi que de réduire le délai de paiement des fournisseurs

Analyse de matérialité

Nous avons conduit une analyse de matérialité, première brique d'une nouvelle stratégie de développement durable, pour un acteur incontournable des transports en commun en Île de France. Nous l'avons accompagné pour :

- Dresser une cartographie exhaustive de ses enjeux RSE
- Soumettre les items de cette cartographie à ses parties prenantes internes et externes pour en proposer une première hiérarchie
- Recueillir l'opinion de ses hauts dirigeants afin d'établir une deuxième hiérarchie de ces enjeux

Cette double hiérarchisation de ses enjeux RSE pourra permettre à cet acteur des transports de définir et mettre en œuvre une stratégie de développement durable cohérente et alignée avec sa stratégie globale, répondant aux attentes de ses parties prenantes.

Renforcer la cohésion d'équipe avec la Process Com



Le Groupe RATP est le cinquième acteur mondial du transport public.

Métro, rail, tramway, bus, la RATP est présente sur tous les modes de mobilité collective.

En Ile de France, la RATP transporte chaque jour 12 millions de voyageurs.

La Process Communication

La Process Com est à la fois un outil de communication et un modèle de découverte et de compréhension de sa personnalité et de celle des autres.

La Process Com a été développée par Taïbi KALHER, docteur en psychiatrie, dans les années 70, à partir de ses observations des relations et du management des entreprises. La NASA a financé ses recherches dans le cadre du recrutement des astronautes.

Au sein du département des Systèmes d'Information et de Télécommunications (SIT) de la RATP, le réseau contrôle de gestion est constitué d'une équipe centrale et de correspondants locaux répartis dans les quatre unités du département. Ressentant un besoin d'améliorer la cohésion et l'efficacité collective, Dominique LACOTE, Responsable de l'équipe Contrôle de Gestion du département, a choisi la méthode Process Communication Management (PCM). Il revient sur cette expérience.

Vous avez ressenti le besoin d'améliorer la communication interpersonnelle au sein de l'équipe Contrôle de Gestion, pouvez-vous nous en expliquer les raisons et les objectifs ?

DL : Du fait de l'organisation du contrôle de gestion entre central et local, les collaborateurs ont des contraintes différentes en termes d'objectifs et d'activités. Le travail collaboratif en souffre : des processus importants sont ralentis du fait de priorités différentes entre les équipes.

Nous avons donc besoin de mieux travailler ensemble pour être plus efficaces et faire en sorte de réduire la mécommunication, les tensions et les frustrations.

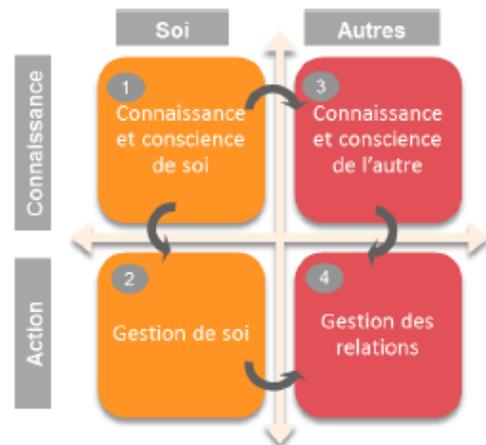
Quel dispositif avez-vous retenu pour atteindre ces objectifs ?

DL : Dans un premier temps, nous avons profité de notre séminaire d'équipe annuel pour essayer de mieux se connaître et réfléchir à comment mieux travailler ensemble. Nous avons ensuite fixé des créneaux communs hebdomadaires pour co-construire des processus, travailler sur des chantiers transverses. Cependant, nous n'arrivions pas à résoudre les problèmes récurrents et il restait encore une frustration générale.

Nous cherchions donc une démarche pour continuer à progresser dans cette dynamique de team building. Le cabinet Artimon nous a présenté la Process Communication dans le cadre de son offre Efficacité Managériale. Cette méthode nous a paru adaptée car elle s'appuie sur un modèle scientifique et de nombreuses références, ce qui a facilité l'adhésion du groupe. De plus, il s'agit d'une méthode très accessible et directement exploitable.

Que vous a apporté la méthode PCM ?

DL : Pour améliorer l'efficacité des organisations, nous avons l'habitude de mettre en place des outils, des dispositifs mais ce n'est pas suffisant. La Process Com nous a permis de progresser sur une dimension indispensable à l'efficacité : le « comment travailler ensemble ».



Nous avons tous commencé par un inventaire de personnalité et nous avons partagé les résultats lors d'un séminaire d'équipe. C'était passionnant : on s'est découverts et, personnellement, cela m'a fait réfléchir sur moi-même. A travers des mises en situation, nous avons mieux compris les réactions des uns et des autres en fonction de nos personnalités respectives. Nous avons ensuite mis en place un programme d'ateliers pour mettre en pratique ces connaissances.

Nous avons beaucoup appris sur nos modes de fonctionnement. La Process Com est une démarche constructive qui a fait ressortir la complicité des collaborateurs.

La cohésion de l'équipe s'est améliorée. Malgré les difficultés, nous avons maintenant du plaisir à travailler ensemble. Les processus se sont fluidifiés, nous nous respectons, nous reconnaissons les qualités et les limites de chacun et nous avons une meilleure compréhension de la dynamique d'équipe.

Quels ont été les facteurs clés de réussite de cette démarche ?

DL : Tous les collaborateurs ont adhéré à la Process Com car elle s'appuie sur un modèle structuré qui parle à des contrôleurs de gestion. Cette méthode nécessite une implication personnelle conditionnée par la capacité de l'animateur à installer un climat de respect et de bienveillance : cela a très bien fonctionné avec Artimon. La connaissance de la culture, de l'organisation et des métiers de la RATP a constitué un plus appréciable. Pour réussir cette démarche, il faut également de la persévérance et des mises en pratique car il est nécessaire de travailler pour ancrer cette méthode dans le quotidien. Enfin, l'investissement du responsable de l'équipe est indispensable : j'étais le premier convaincu car c'est une méthode rationnelle, réfléchie.

Artimon est un cabinet de conseil indépendant. Ses équipes fondent leurs interventions sur la mise en cohérence des différents leviers de performance : stratégie, organisation des fonctions et processus, systèmes d'information, mode de management et dispositifs de pilotage. Artimon a réalisé plus de 650 missions chez plus de 150 clients.



8 rue de la Victoire – 75009 Paris

Téléphone : 01.53.20.89.89

Télécopie : 01.53.20.89.99

www.artimon.fr