

# COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

# 2020

SUR L'ANNÉE 2019



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

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

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



ALTEN



# 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 du Groupe ALTEN couvre les entités juridiques d'ALTEN et ses solutions situées :

- En France : ALTEN SA, ALTEN SO, Atexis, APTECH, ID APPS, MI-GSO, ALTEN SIR, ALTEN TECHNOLOGIES, Aixial, Lincoln SAS, Elitys Consulting, Avenir Conseil Formation, Aixial Development, CADUCEUM, Pegase, LMACP, Anotech Energy.
- Ainsi qu'à l'international : ALTEN Belgium SPRL, ALTEN Switzerland, ALTEN GmbH, ALTEN SW GmbH, ALTEN Technology GmbH, ALTEN Spain, ALTEN Finland, ALTEN LTD, ANOTECH Energy Global Solutions LTD, PPP UK, ALTEN Calsoft LABS India Private LTD, ALTEN India Private LTD, ALTEN Italia SPA, ALTEN Delivery Center Maroc, ALTEN Nederland BV et Orion Engineering, TECHALTEN Portugal, Anotech Energy Doha, ALTEN Sverige AB, Anotech Energy Services LTD UK, Anotech Energy USA INC, Clover Global Solutions LP, Cresttek India, ALTEN Switzerland, PPP UK, Anotech energy Doha, Cresttek India.

Le document de référence du Groupe ALTEN est disponible sur le site internet : <https://www.alten.com/fr/investisseurs/>

Le présent document est disponible sur le site internet : <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/12140#>

Contact : Eloi de BRESSIEUX, Directeur des Ressources Humaines Opérationnel  
[eloi.debressieux@alten.com](mailto:eloi.debressieux@alten.com)

# DÉCLARATION DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



**Face à la crise majeure sans précédent à laquelle le monde est confronté, notre développement international et notre position de leader sur le marché de l'Ingénierie et du Conseil en Technologies nous confèrent une responsabilité d'autant plus grande envers l'ensemble de nos parties prenantes.**

**Notre engagement en faveur du développement durable, initié depuis 10 ans avec la signature du Pacte Mondial des Nations Unies, est aujourd'hui totalement intégré à notre stratégie de développement.** Pour ALTEN, cet engagement constitue une démarche centrale en faveur de la protection des Droits de l'Homme, de l'environnement mais aussi du développement de l'innovation durable. Notre performance extra-financière est reconnue par des agences de notation externes, faisant d'ALTEN un acteur de référence en matière de RSE. En cette année 2020, nous tenons à renouveler notre engagement à respecter et à mettre en œuvre les 10 principes du Global Compact. Aujourd'hui, cela fait d'autant plus sens qu'ils sont sources de réponses pour soutenir celles et ceux touchés par la pandémie de Covid-19.

Notre culture d'entreprise repose sur des fondamentaux partagés par tous nos collaborateurs : le développement des valeurs humaines, la culture d'ingénieur et la recherche d'une croissance rentable et durable. ALTEN a de nouveau démontré en 2019 son engagement et la réussite de ses avancées en matière de développement durable en obtenant le renouvellement du statut « Advanced » pour sa Communication sur le Progrès (COP). L'année 2019 nous a permis de poursuivre le déploiement de notre politique RSE avec une attention toute particulière portée au recrutement, à la fidélisation et à la formation des talents. Notre démarche RSE est reconnue au niveau Gold avec une note de 80/100 attribuée par EcoVadis dans le cadre de notre démarche d'évaluation volontaire depuis 10 ans.

Au-delà des démarches de décarbonation que nous réalisons pour nos clients, nous avançons également en interne afin de réduire notre empreinte environnementale. 11% des activités de R&D du Groupe sont consacrés au développement durable et

notamment à la réduction de notre empreinte carbone. ALTEN répond depuis 2012 au questionnaire CDP et a maintenu en 2019 sa notation A- en reconnaissance de sa démarche en faveur de la lutte contre le changement climatique. Fin 2019, ALTEN a signé la Charte de l'ingénierie pour le climat, initiée par Syntec-Ingénierie, rejoignant ainsi la démarche des entreprises d'ingénierie pour contribuer à la transition écologique. Je souhaite que nous puissions continuer cette dynamique et ainsi maintenir le leadership d'ALTEN sur le plan environnemental.

Pour satisfaire les attentes de nos parties prenantes et les enjeux de notre secteur d'activité, ALTEN s'appuie sur une stratégie de développement durable structurée autour de trois axes, qui constituent de forts leviers de résilience face à la situation exceptionnelle à laquelle nous sommes confrontés :

- **Un employeur accélérateur de carrière**, à travers l'attractivité, la fidélisation et la valorisation des talents, le développement des compétences, la gestion de la mobilité et des carrières, la sécurité, l'épanouissement des collaborateurs et le développement du dialogue social.
- **Un acteur de l'innovation durable**, 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 2020, 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 à travers 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 du Groupe ALTEN

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

# 4

<b>MOT DU PRÉSIDENT</b>	<b>98</b>	<b>4.3 ÉTHIQUE ET DROITS DE L'HOMME</b>	<b>117</b>
<b>LES VALEURS DU GROUPE</b>	<b>98</b>	4.3.1 Enjeux et priorités	117
<b>ORIGINE DES ENGAGEMENTS DU GROUPE</b>	<b>99</b>	4.3.2 Éthique et conformité	117
<b>4.1 GOUVERNANCE ET STRATÉGIE RSE</b>	<b>100</b>	4.3.3 Sécurité des systèmes d'information	120
4.1.1 Gouvernance de la RSE	100	4.3.4 Entretenir une relation durable avec les fournisseurs et sous-traitants	120
4.1.2 Priorisation des enjeux	101	4.3.5 Plan de vigilance	121
4.1.3 Cartographie des parties prenantes	102	4.3.6 Solidarité sur les territoires	124
4.1.4 Principaux risques extra-financiers	104	<b>4.4 RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE</b>	<b>125</b>
4.1.5 Notations – Distinctions	105	4.4.1 Enjeux environnementaux	125
<b>4.2 EMPLOYEUR ACCÉLÉRATEUR DE CARRIÈRE</b>	<b>106</b>	4.4.2 L'organisation du Groupe pour la gestion de l'environnement	125
4.2.1 Enjeux et priorités	106	4.4.3 Sensibilisation des collaborateurs	125
4.2.2 Les collaborateurs ALTEN	106	4.4.4 Réduire les émissions de gaz à effet de serre du Groupe	126
4.2.3 Attirer les talents	107	4.4.5 Utiliser les ressources naturelles de manière raisonnée et réduire les déchets du groupe	129
4.2.4 Fidéliser les talents	109	4.4.6 Biodiversité	130
4.2.5 Gestion de carrière, mobilité interne et formation	110	<b>4.5 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES ET RÉFÉRENTIELS INTERNATIONAUX</b>	<b>131</b>
4.2.6 Promotion de la diversité	112	4.5.1 Note méthodologique	131
4.2.7 Santé et sécurité au travail	115	4.5.2 Indicateurs de performance extra-financière	133
4.2.8 Équilibre de vie au travail	116	4.5.3 Matrice de conformité	135
		<b>4.6 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE</b>	<b>137</b>

# 4

## DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

### MOT DU PRÉSIDENT

Conformément aux articles L. 225-102-1 et R. 225-104 du Code de commerce, le Groupe ALTEN a procédé à la revue de ses principaux risques extra-financiers à partir de l'analyse de leur matérialité existante, de leur pertinence et de la gravité de leurs enjeux liés à l'analyse des risques financiers.

## MOT DU PRÉSIDENT



« Notre culture d'entreprise repose sur des fondamentaux partagés par tous nos collaborateurs : le développement du capital humain, la culture d'ingénieur et la recherche d'une croissance durable.

La démarche développement durable du Groupe, initiée avec la signature du Pacte Mondial des Nations unies, s'articule autour de 3 enjeux majeurs :

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

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

Un partenaire responsable et citoyen, le Groupe étant intransigeant sur les questions essentielles que sont la sécurité de l'information, l'éthique des affaires ou encore le respect de l'environnement. ALTEN s'engage pour maximiser la satisfaction client et contribuer à des initiatives sociétales fortes, partout où le Groupe est implanté. »

Simon AZOULAY,  
Président-Directeur général ALTEN

## LES VALEURS DU GROUPE

**ALTEN associe valeurs humaines, développement durable et culture d'ingénieur au service de la performance pour satisfaire ses parties prenantes. La culture d'entreprise du Groupe est fondée sur des valeurs clés partagées par tous les collaborateurs.**

### Culture d'ingénieur

Les équipes ALTEN cultivent le même sentiment d'appartenance à un environnement technologique fondé sur la créativité, l'innovation et la quête de solutions.

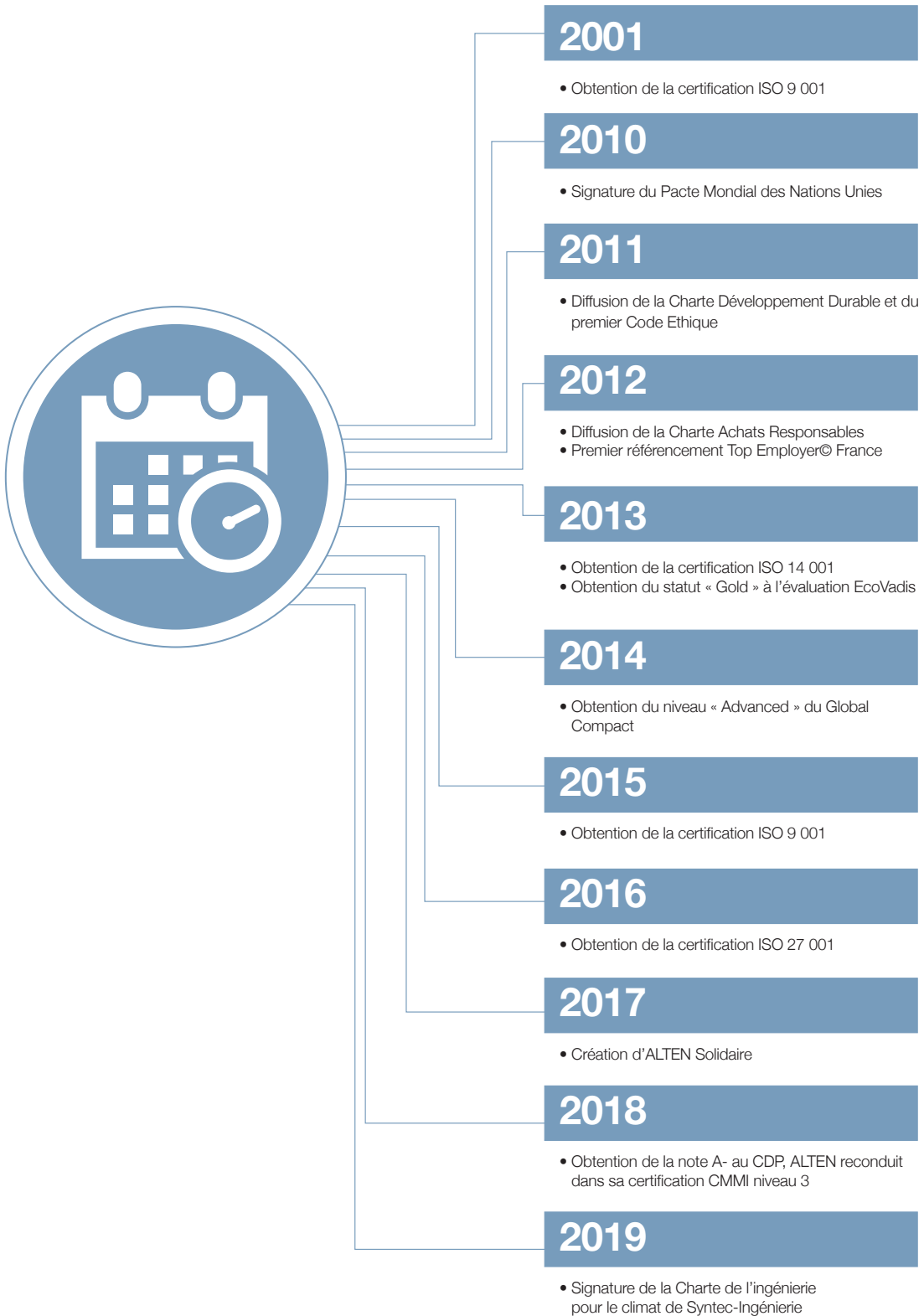
### Croissance durable

Grâce à la qualité de son management, de ses équipes et à sa rigueur de gestion, ALTEN est une entreprise financièrement solide et fidèle à ses engagements.

### Développement du capital humain

Cultiver les talents, permettre le développement individuel, développer l'expertise et fournir un tremplin pour l'avenir font partie des engagements fondamentaux du Groupe.

## ORIGINE DES ENGAGEMENTS DU GROUPE



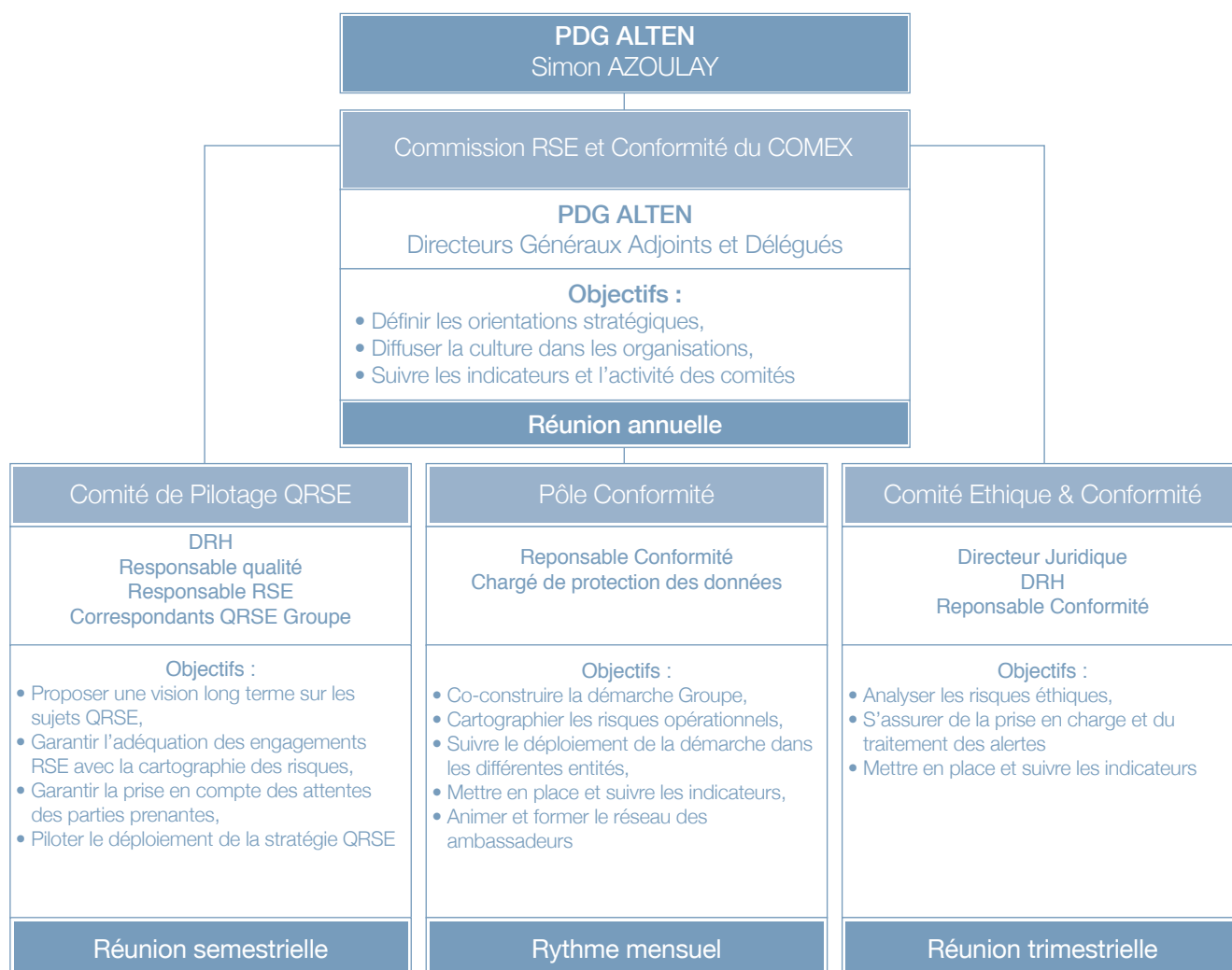
## 4.1 GOUVERNANCE ET STRATÉGIE RSE

### 4.1.1 GOUVERNANCE DE LA RSE

La croissance du Groupe à l'international ainsi que des exigences de consolidation globale de plus en plus fortes ont amené ALTEN à repenser sa gouvernance de la RSE dans le Groupe.

La gouvernance RSE s'est renforcée pour accompagner le déploiement de la démarche à travers l'ensemble des sociétés du

Groupe. Une commission RSE et Conformité a été créée au sein du Comité exécutif pour valider les propositions du Comité de pilotage Qualité – RSE Groupe, celles du Comité éthique et conformité, et suivre la mise en œuvre des projets Conformité dans le Groupe.



L'équipe RSE anime la démarche RSE au sein du Groupe en s'appuyant sur un réseau de correspondants dans les filiales. Elle est rattachée à la Direction Qualité et Performance et son rôle est le suivant :

- 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 ;
- animer le réseau des correspondants RSE ;
- promouvoir la démarche RSE dans les directions métiers ;
- répondre aux évaluations extra-financières ;
- s'assurer de l'efficacité du processus d'écoute des parties prenantes ;
- réaliser la veille RSE.



### 4.1.2 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.

La matrice de matérialité du Groupe ALTEN respecte le principe de matérialité défini par les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI).

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. Essentiellement fondée sur des analyses sectorielles et des entretiens avec des parties prenantes clés, cette analyse s'est formalisée dans la matrice ci-dessous. Ces travaux ont également permis de recentrer la stratégie de développement durable d'ALTEN autour de trois axes majeurs propres au Groupe :

- un employeur accélérateur de carrière ;
- un stimulateur d'innovation ;
- un partenaire responsable.

Importance pour les parties prenantes



#### Un employeur accélérateur de carrière

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 les 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 des activités
10	Engager des relations durables avec les 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 des installations du Groupe

### 4.1.3 CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

Les parties prenantes d'ALTEN interagissent avec sa sphère sociale ou économique, sa chaîne de valeur, la société civile ou les territoires dans lesquels le Groupe est implanté. Afin de conserver une stratégie RSE en adéquation avec ses enjeux, ALTEN dialogue avec ses parties prenantes :

#### Rang 1

**Les collaborateurs, consultants ou salariés internes**

Véritables ambassadeurs d'ALTEN

**Interaction(s)** : boîte à idées en France, animations, communication interne, enquêtes de satisfaction

**Les clients**

Vecteurs de recherche d'innovation

**Interaction(s)** : dialogue commercial et technique, questionnaires clients

**Les étudiants et les jeunes diplômés**

Futurs collaborateurs à forte valeur ajoutée

**Interaction(s)** : intervention dans les universités, participation à des salons, mécénat et challenges étudiants, réseaux sociaux, enquête satisfaction candidats

**Les écoles et les universités**

Partenaires pour susciter des vocations

**Interaction(s)** : intervention dans les universités, partenariats écoles/universités

#### Rang 2

**Les associations de promotion des filières scientifiques**

Révélatrices des potentiels de demain

**Interaction(s)** : participation à des événements de promotion des filières scientifiques

**Les actionnaires**

Soutien du développement

**Interaction(s)** : assemblées générales, informations réglementées, questionnaires, réunions investisseurs

**Les médias**

Vecteurs de l'image de marque d'ALTEN

**Interaction(s)** : interview, presse, réseaux sociaux

**Les fournisseurs et sous-traitants**

Partenaires de réussite

**Interaction(s)** : réunions fournisseurs, questionnaire Développement Durable ALTEN

**Les représentants du personnel**

Garants du dialogue social

**Interaction(s)** : instances représentatives du personnel

**Les agences de notations**

Témoins de la performance extra-financière d'ALTEN

**Interaction(s)** : questionnaires de performance extra-financière

#### Rang 3

**Les organismes professionnels**

Défenseurs des intérêts du secteur

**Interaction(s)** : ouvrages, sites d'informations physiques ou en ligne, outils d'accompagnement

**Les pouvoirs publics et politiques, les mairies, les entreprises voisines**

Générateurs d'une dynamique locale durable

**Interaction(s)** : conférences, articles, plateformes en ligne

**Les organisations internationales**

Guides vers une démarche plus responsable

**Interaction(s)** : conférences, événements, sites web des organisations

**Les concurrents**

Compétiteurs qui incitent à se dépasser

**Interaction(s)** : publications annuelles, conférences, événements

**Les associations partenaires**

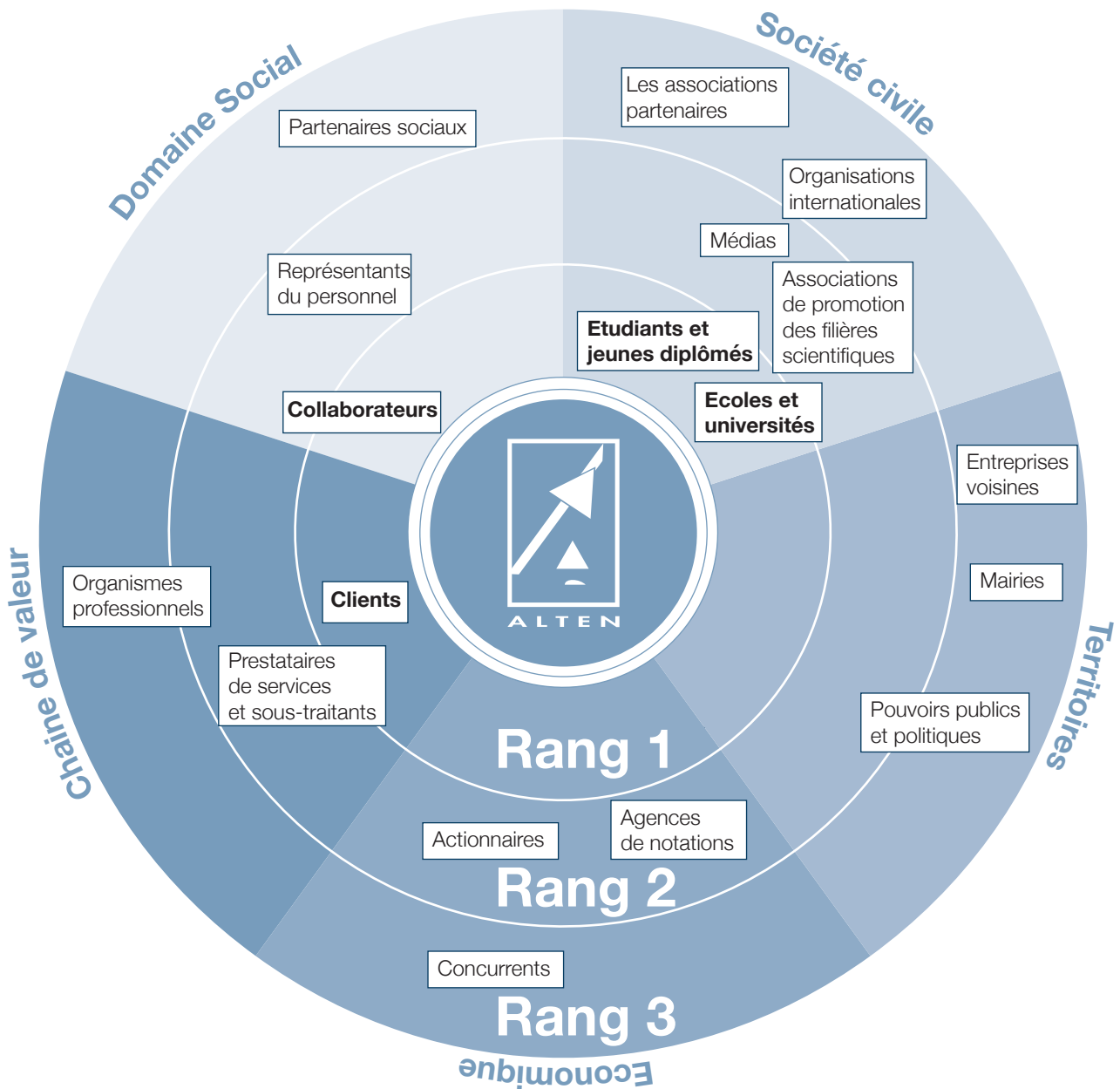
Porteurs de l'engagement d'ALTEN

**Interaction(s)** : mécénat de compétences, événements

**Les partenaires sociaux**

Garants des négociations d'ordre social

**Interaction(s)** : réunions des organisations syndicales, patronales



#### 4.1.4 PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

La Direction Qualité et Performance, la Direction Juridique, la Direction Communication ainsi que la Direction des Ressources humaines, accompagnées d'un cabinet de conseil externe, ont mené un travail commun d'identification, de hiérarchisation et de définition des principaux risques extra-financiers.

Ce travail a été mené en confrontant le modèle d'affaires, la matrice de matérialité du Groupe, et les thématiques extra-financières rappelées dans l'article R. 225-105 du Code de commerce. Pour chaque risque, l'impact sur l'activité du Groupe et sur les parties prenantes a été évalué. La probabilité d'occurrence du risque a également été déterminée afin de mesurer l'impact final de chaque risque.

Cette étape a permis d'extraire **8 risques extra-financiers** qui ont été associés aux enjeux de la matrice de matérialité afin de s'assurer de la cohérence de la démarche du Groupe et maximiser la satisfaction client.

##### 1/ Le recrutement et la fidélisation des talents

Dans un contexte de fort engagement où les exigences de qualité et de productivité des clients d'ALTEN ne cessent d'augmenter, la réussite du Groupe pourrait être affectée en cas de difficulté à recruter et à fidéliser les talents.

Le Groupe poursuit une politique de recrutement active en France comme à l'international. Cette politique s'accompagne d'un plan de fidélisation permettant à ALTEN de se positionner parmi les leaders du marché de l'emploi. La stratégie de recrutement et de fidélisation des collaborateurs est décrite aux sections 4.2.3 « Attirer les talents » et 4.2.4 « Fidéliser les talents »

Enjeux de la matrice de matérialité liés à ce risque :

- attirer et fidéliser les talents ;
- valoriser les talents et offrir des parcours professionnels durables ;
- soutenir les ingénieurs de talent ;
- favoriser le rayonnement des métiers de l'ingénieur ;
- développer le dialogue social ;
- favoriser la diversité et l'égalité des chances.

##### 2/ L'expertise et les compétences

Le Groupe ALTEN se positionne comme un catalyseur d'innovation auprès de ses clients et de ses collaborateurs. Un manque d'expertise et de compétence pour accompagner les clients pénaliserait fortement le Groupe.

Pour faire face à ce risque, le parcours de développement des compétences mis en place par ALTEN aide chaque collaborateur à maintenir ou renforcer son employabilité. En parallèle, la Direction de l'Innovation permet le développement de solutions innovantes et durables, partagées avec les clients. Les actions du Groupe sont décrites à la section 4.2.5 « Gestion de carrières » et au chapitre 1, section 1.5.3 « Innovation, vecteur de croissance du Groupe ».

Enjeux de la matrice de matérialité liés à ce risque :

- favoriser le développement des connaissances techniques grâce à la R&D ;
- développer des solutions innovantes et durables au service des clients et de la Société ;

- développer les compétences de chacun et renforcer l'employabilité ;
- promouvoir le partage des connaissances auprès des parties prenantes.

##### 3/ La santé et la sécurité au travail

La sécurité au travail est une responsabilité essentielle pour ALTEN car elle contribue à garantir les conditions de travail les plus optimales pour ses salariés.

De manière à maîtriser le risque de dégradation des conditions de travail, ALTEN a déployé une démarche de prévention et de protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs s'appuyant sur la réglementation, sur un référentiel normatif et sur un référentiel interne exigeant. La démarche du Groupe est présentée à la section 4.2.7 « Santé et sécurité au travail ».

Enjeux de la matrice de matérialité liés à ce risque :

- sécurité des collaborateurs ;
- bien-être au travail des collaborateurs.

##### 4/ La sécurité des systèmes d'information

La sécurité des informations et la cybersécurité constituent des enjeux stratégiques au cœur des préoccupations du Groupe. Les risques liés à une faiblesse de son système de sécurité de l'information sont une menace pour les opérations du Groupe et les clients.

Pour faire face à ce risque, le Groupe a défini une politique et un système de management pour la sécurité des systèmes d'information. La démarche du Groupe pour garantir la sécurité de l'information est décrite à la section 4.3.3 « Sécurité des systèmes d'informations ».

Enjeu de la matrice de matérialité lié à ce risque :

- sécuriser les systèmes d'information.

##### 5/ La charte éthique et le respect des réglementations

ALTEN agit avec intégrité et veille au respect des lois et des réglementations qui lui sont applicables.

Cependant, le Groupe peut être exposé à des risques liés à la violation de sa charte éthique ou de la réglementation.

ALTEN a renforcé ses procédures internes relatives à la transparence et à la lutte contre la corruption, conformément à la loi Sapin II. Le détail de l'ensemble des actions mises en place par la Direction Juridique figure à la section 4.3.2 « Éthique et conformité ».

Enjeu de la matrice de matérialité lié à ce risque :

- placer l'éthique au cœur des activités du Groupe.

##### 6/ Le dialogue avec les parties prenantes locales

En lien avec ses valeurs, le Groupe doit contribuer au développement des territoires où il est implanté, soutenir des programmes de solidarité et œuvrer pour l'innovation au service de la société. Un manque d'écoute et de dialogue avec les parties prenantes peut conduire à une dégradation de l'attractivité d'ALTEN.

Le Groupe a mis en place un programme de mécénat de compétences en France, auquel toutes les entités d'ALTEN peuvent participer, et mène de nombreuses actions de mécénat dans les différentes entités du Groupe. Cette partie est détaillée à la section 4.3.6 « Solidarité sur les territoires ».

Enjeux de la matrice de matérialité liés à ce risque :

- dialoguer avec les parties prenantes ;
- se développer à l'international et maintenir la croissance en France ;
- soutenir des initiatives sociétales fortes et porteuses de sens.

## 7/ Les droits de l'Homme et les atteintes à l'environnement chez les fournisseurs et sous-traitants

Le Groupe doit être vigilant sur les activités de ses fournisseurs et sous-traitants et doit s'impliquer dans le développement durable de ses partenaires. Le risque pour ALTEN serait d'avoir recours à des fournisseurs ou sous-traitants n'ayant pas le même niveau d'exigence RSE.

## 4.1.5 NOTATIONS – DISTINCTIONS

L'engagement et la performance extra-financière du Groupe ALTEN sont régulièrement reconnus par des certifications, labels et notations :

- **Top Employer®** : pour la 8e année consécutive, ALTEN a reçu le label Top Employer® France, décerné par le Top Employers Institute, qui récompense les entreprises pour leur politique RH et les investissements humains effectués par le Groupe pour être un employeur de référence. ALTEN Spain, ALTEN Italia, ALTEN GmbH et MI-GSO sont aussi certifiés Top Employer® 2019.
- **Notation EcoVadis** : après 10 ans d'évaluation volontaire, le Groupe ALTEN a évalué à nouveau en 2019 la responsabilité de ses pratiques, par le biais de la plateforme EcoVadis. La démarche Développement Durable du Groupe a obtenu la note de 80/100, soit une progression de 2 points par rapport à l'an dernier.
- **Certifications du système de management** : les normes internationales sont des outils stratégiques et des lignes directrices : l'intégration des exigences de ces normes dans le système de management des entreprises en garantit l'efficacité optimale. ALTEN et ses filiales sont majoritairement certifiés ISO 9 001 et EN 9 100 (secteur aéronautique) pour leur système de management de la qualité, et ISO 14 001 pour leur management de la performance environnementale.  
ALTEN France est certifié ISO 27 001 (Management de la sécurité de l'information) depuis 2012. À noter : ALTEN India, APTECH, HUBSAN, ALTEN Spain et ALTEN GmbH en Allemagne sont également certifiés.
- **Certifications Santé & Sécurité** : ALTEN est certifié MASE (Manuel d'Amélioration de la Sécurité en Entreprise) depuis 2008 et CEFRI (Comité français de certification des Entreprises pour la

Le Groupe a mis en place une démarche d'achats responsables, en lien avec son plan de vigilance. La démarche du Groupe est détaillée à la section 4.3.4.2 « Achats responsables ».

Enjeu de la matrice de matérialité lié à ce risque :

- engager des relations durables avec les partenaires.

## 8/ Le changement climatique

En tant qu'entreprise leader de l'Ingénierie et du Conseil en Technologies, le manque d'adaptation de son activité aux conséquences du changement climatique représente un risque pour la réussite du Groupe. ALTEN doit maîtriser et réduire durablement la contribution de son activité au changement climatique.

Le Groupe a développé un système de management de l'environnement intégré au système de management de la qualité. Fort de son évaluation A- au CDP, le Groupe considère que la lutte contre le changement climatique est aussi une source d'opportunité pour son activité. La politique du Groupe ainsi que son plan pour réduire ses émissions sont décrits au 4.4 « Réduire l'empreinte environnementale ».

Enjeu de la matrice de matérialité lié à ce risque :

- minimiser l'impact environnemental des installations du Groupe.

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'ALTEN. Ces certifications démontrent une volonté d'adopter une démarche d'amélioration continue dans les domaines de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement (SSE). À noter également : ALTEN Spain est certifié ISO 45 001.

- **Pacte Mondial** : dans le cadre de son adhésion au Pacte Mondial des Nations unies depuis 2010, ALTEN a de nouveau démontré en 2019 son engagement et la réussite de ses avancées en matière de développement durable en obtenant le renouvellement de sa distinction « Advanced » pour sa Communication sur le Progrès (COP).
- **CDP** : en 2019, le Groupe renouvelle sa note A- en reconnaissance de son leadership sur le sujet climat.
- **Universum** : ALTEN progresse dans le TOP 100 du palmarès 2019 des entreprises les plus attractives selon les étudiants des grandes écoles d'ingénieurs.
- **Gaïa** : en 2019, et pour la 5e année consécutive, ALTEN participe à la notation Gaïa Rating. Grâce à ses efforts en faveur de l'environnement, de son engagement social et de sa gouvernance, ALTEN progresse de 10 points et arrive en 25e position sur les 230 entreprises évaluées avec une note de 80/100.
- **CMMI** : l'évaluation CMMI-SVC® (Capability Maturity Model and Integration – Services) renforce la position d'ALTEN en tant que leader mondial dans la mise en œuvre de projets complexes, accompagnés d'un niveau d'expertise pointue et de la mise en place de processus de développement. En 2019, ALTEN atteint le niveau 3 : le plus haut niveau de maturité atteint en France, tous secteurs confondus.

## 4.2 EMPLOYEUR ACCÉLÉRATEUR DE CARRIÈRE

### 4.2.1 ENJEUX ET PRIORITÉS

ALTEN a mis en place une politique de gestion du capital humain dynamique permettant de répondre aux enjeux de la matrice de matérialité. Cette politique est déployée autour des axes prioritaires suivants :

- l'attractivité et la fidélisation des talents ;

- la gestion des carrières et la formation ;
- la promotion de la diversité ;
- la santé et la sécurité des collaborateurs ;
- le bien-être au travail.

### 4.2.2 LES COLLABORATEURS ALTEN

L'effectif total du Groupe ALTEN sur le périmètre RSE s'élevait à 28 347 collaborateurs au 31/12/19, soit une augmentation de l'effectif de 7,2 % par rapport à 2018, à isopérimètre. La majorité des pays du périmètre RSE ont vu leurs effectifs croître en 2019 :

	Nombre de femmes dans l'effectif	Nombre d'hommes dans l'effectif	Total 2019	Total 2018
France	3 888	9 612	13 500	13 001
Allemagne	602	2 059	2 661	2 390
Belgique	209	554	763	776
Espagne	535	1 397	1 932	1 911
Italie	435	1 207	1 642	1 381
Suède	415	1 232	1 647	1 729
Inde	424	1 775	2 199	1 553
Pays-Bas	168	797	965	882
Chine <sup>1</sup>	-	-	-	665
USA	52	98	150	133
UK	148	941	1 089	739
Maroc	403	408	811	555
Portugal	47	68	115	106
Finlande	117	396	513	489
Suisse <sup>2</sup>	66	206	272	-
Qatar <sup>3</sup>	4	84	88	-
<b>TOTAL</b>	<b>27 %</b>	<b>73 %</b>	<b>28 347</b>	<b>26 310</b>

<sup>1</sup>ALTEN China n'a pas été comptabilisée dans le reporting (cf. section 4.5.1 « Note méthodologique »)

<sup>2</sup>ALTEN Switzerland est entrée dans le périmètre à partir de 2019

<sup>3</sup>ANOTECH Energy Doha est entrée dans le périmètre à partir de 2019

En France, la moyenne d'âge des collaborateurs est de 32 ans. Les moyennes d'âges à l'échelle du Groupe se répartissent de la manière suivante :

	Nombre de collaborateurs de plus de 45 ans	Nombre de collaborateurs de 35 à 44 ans	Nombre de collaborateurs de 25 à 34 ans	Nombre de collaborateurs de moins de 25 ans
Effectif au 31/12/2019	10 %	19 %	61 %	10 %

L'effectif du Groupe est constitué à 85 % d'ingénieurs :

- Part de collaborateurs Ingénieurs consultants 85 %
- Part de collaborateurs Business managers 6 %
- Part de collaborateurs Fonctions support 9 %

96 % des collaborateurs du périmètre RSE sont en CDI :

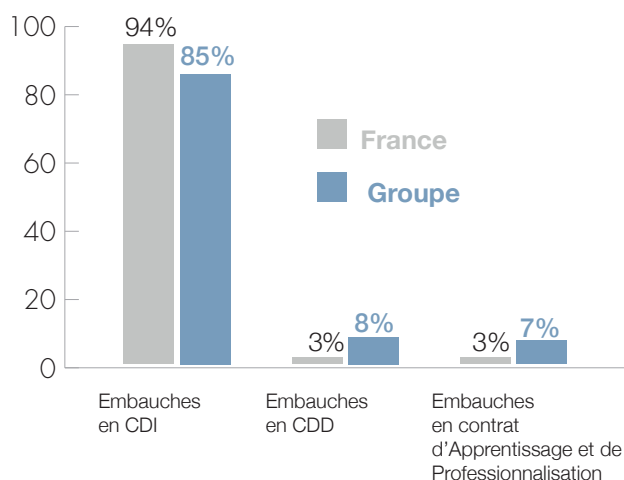
- Part de collaborateurs en CDI 96 %
- Part de collaborateurs en CDD 2 %
- Part de collaborateurs en contrat d'Apprentissage et de Professionnalisation 2 %

### 4.2.3 ATTIRER LES TALENTS

La politique active de recrutement du Groupe fait d'ALTEN un acteur majeur du marché européen de l'emploi des ingénieurs.

La création nette d'emploi en 2019 sur le périmètre RSE est égale à 2 636 emplois créés. En France et dans le Groupe, les recrutements se font très majoritairement en CDI :

Répartition des embauches par type de contrat :



La dynamique de recrutement est opérée par un processus exigeant d'analyse de compétences permettant d'identifier et de recruter les profils de haut niveau. Les équipes d'ingénieurs-consultants du Groupe accèdent aux plus grands projets technologiques dans les secteurs suivants : Aéronautique, Spatial, Défense & Naval, Automobile, Ferroviaire, Énergie, Sciences de la vie, Télécoms & Médias, Finance & Services. C'est pourquoi le Groupe attache une grande importance à la fois à l'expertise technique, à la connaissance des secteurs d'activité, et au savoir-être de ses ingénieurs, afin qu'ils puissent s'adapter à des environnements en mutation rapide.

- En France, pour accompagner sa politique de recrutement ambitieuse, ALTEN est fortement engagé auprès du monde étudiant afin d'attirer les meilleurs talents.
- À l'international, une équipe dédiée au recrutement accompagne la croissance du Groupe hors de France, où ALTEN réalise 57,6 % de son chiffre d'affaires.

Afin d'identifier très tôt les potentiels candidats, ALTEN multiplie les échanges avec les futurs jeunes diplômés : le Groupe est présent à de nombreux salons et forums spécialisés de recrutement. Ces événements sont l'occasion pour les étudiants et diplômés d'aller à la rencontre des recruteurs, de découvrir les opportunités de carrières et de bénéficier de nombreux conseils de professionnels du recrutement. En 2019, ALTEN a ainsi participé à 106 salons et forums en France et en Europe.

ALTEN France est partenaire de près de 20 écoles d'ingénieurs, et y organise très régulièrement des événements ALTEN Campus : des *Talks* et Cafés de l'Ingénieur (conférences techniques et métiers), des *Thinking Labs* (hackathons étudiants), ou encore des ateliers RH (simulations d'entretiens, ateliers CV, etc.).

ALTEN s'est attaché à approfondir ses relations avec les écoles partenaires dans le but de pérenniser la relation, faire découvrir les métiers de l'ingénierie, faire connaître le Groupe à travers le Programme Top Ambassadors qui implique l'intervention de collaborateurs ALTEN dans les écoles. En véritables ambassadeurs du Groupe, de nombreux ingénieurs et managers interviennent auprès de leurs écoles d'origine pour des cours, travaux dirigés, conférences et opérations de mécénat de compétences.

En tant que partenaire premium de la Confédération Nationale des Juniors Entreprises (CNJE) depuis 2011, ALTEN entretient un dialogue avec 180 écoles de commerce, d'ingénieurs et des universités. L'engagement d'ALTEN se traduit par une présence de ses équipes à tous les rendez-vous de la CNJE, et par la participation aux jurys du Prix d'Excellence, du Prix de la Meilleure Étude en Ingénierie et du Prix du Challenge Développement Commercial.

ALTEN va plus loin en nouant des partenariats avec environ 25 junior-entreprises que le Groupe soutient dans leur développement via des formations sur les sujets suivants :

- prospection commerciale ;
- réponse à un appel d'offres ;
- *personal branding* ;
- recrutement ;
- management de projet ;
- créer son plan de communication ;
- négociation.

En 2019, ce sont plus de 1 000 étudiants qui ont assisté à ces formations.

#### 1/ Dispositifs et événements

Afin d'attirer de nouveaux talents, ALTEN développe de nombreuses initiatives impliquant ses collaborateurs :

##### Cooptation

Un dispositif interne de cooptation encourage et gratifie le parrainage de candidatures par des collaborateurs. En 2019, la cooptation a permis de recruter 511 collaborateurs en France.

##### Événements recrutements

- **Connect' by ALTEN** : après 10 ans d'existence, le traditionnel « JobTour » est devenu en 2019 « Connect' by ALTEN ». Il s'agit de soirées de *networking* dans un lieu convivial pour connecter des ingénieurs (jeunes diplômés ou expérimentés) avec des consultants, des business managers et des recruteurs ALTEN. En 2019, plus de 200 candidats ont assisté aux 11 rendez-vous partout en France. Les candidats ont ainsi pu bénéficier de toute l'expertise des collaborateurs du Groupe tout en découvrant l'expérience ALTEN.
- **Meet'ups ALTEN Abroad** : en France, la Direction du Recrutement International d'ALTEN a organisé 5 *afterworks* de recrutement pour tous les ingénieurs intéressés par une carrière internationale. L'occasion pour les candidats d'échanger avec des représentants des filiales pays et de découvrir les métiers du Groupe à l'international.

- **Talent Day @Le Bourget :** ALTEN était présent à la 53<sup>e</sup> édition du Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace au Bourget. Le Chalet ALTEN a ouvert ses portes aux 116 candidats, étudiants partenaires et Junior Entrepreneurs. Au programme de cette journée : une conférence sur les enjeux du Groupe en Aéronautique/Spatial/Défense, la présentation du projet Smart Wing de l'association LEOFLY, des sessions de *networking*, mais aussi la possibilité d'assister au Show aérien.

#### ALTEN Campus : soutenir les initiatives étudiantes

- **Appels à projets et sponsoring étudiants :** ALTEN lance des appels à projets associatifs qui permettent aux étudiants d'écoles de commerce ou d'ingénieurs de voir leurs projets caritatifs, technologiques, business et/ou sportifs sponsorisés. À la clé, un soutien financier mais surtout un accompagnement humain durable, avec la mise à disposition des compétences techniques et business d'ALTEN, ainsi que la valorisation des projets les plus talentueux. En 2019, ALTEN a sponsorisé Solidari'Terre EM Lyon pour son projet humanitaire en Argentine, Hidr'O IPSA et son projet pour lutter contre le manque d'eau, LeoFly, EPSA Centrale Lyon et le BDE de CentraleSupélec.
- **Battle Dev :** en 2019 ALTEN a sponsorisé la 13<sup>e</sup> édition de la Battle Dev, première compétition nationale de programmation en ligne de France organisée par le Blog du Modérateur avec plus de 3 500 participants. ALTEN y a organisé différents événements Campus qui ont regroupé pas moins de 150 étudiants (ESIEA Laval, IN'TECH/ESIEA Paris, ECE, UTT et EPF Sceaux).
- **Nuit de l'Info :** partenaire de la Nuit de l'Info pour la 4<sup>e</sup> année consécutive, ALTEN était présent sur les sites de Strasbourg, Bordeaux, Lille, Vitrolles et Sophia Antipolis lors de cette compétition nationale qui réunit étudiants, enseignants et entreprises pour travailler sur le développement d'une application web 2.0 pendant une nuit complète. ALTEN a également proposé en parallèle le défi tech innovant « Anime ta danse de la victoire », avec des lots à la clé.

#### L'eSports

En tant qu'acteur majeur de l'innovation et du recrutement d'ingénieurs, ALTEN a choisi en 2019 d'adresser sa cible via le prisme du eSports en créant différents contenus (campagnes, événements, concours, etc.). ALTEN a participé en 2019 au Stepstone Digital Challenge : un concours étudiant regroupant 1 500 personnes. En 2019, ALTEN a également organisé une soirée spéciale cooptation dans les locaux du partenaire Gamers Origin. 60 participants ont ainsi pu rencontrer les joueurs de l'équipe et se challenger autour de différents jeux eSports.

#### Initiatives internationales

- **ALTEN Finland** organise des événements dédiés au recrutement et au suivi de travaux de fin d'études avec les étudiants. Un collaborateur ALTEN donne également des cours de conception assistée par ordinateur à une classe en licence.
- **ALTEN Sverige** a été sélectionné dans le top 100 des employeurs en Suède, par le label qualité Career Company, offrant les meilleures opportunités de développement et de carrière grâce à une marque employeur réussie.
- **ALTEN Netherlands, ALTEN Sverige, ALTEN Italia et ALTEN Portugal** sont très actifs et tissent des partenariats privilégiés avec de nombreuses universités, réparties sur l'ensemble du

territoire national. ALTEN Netherlands soutient les universités et les associations étudiantes, à travers du sponsoring, la participation à des cours, et l'organisation d'événements comme « ALTEN Playground » et le « Technical Pubquiz », dans le but d'échanger sur des questions scientifiques et technologiques.

- **ALTEN Delivery Center Maroc** soutient l'employabilité avec son programme de reconversion ALTEN BOOST, permettant de soutenir l'orientation et la formation professionnelle et doter les jeunes des compétences nécessaires à une insertion professionnelle réussie et durable.
- **ALTEN GmbH et ALTEN Technology GmbH** soutiennent des universités cibles et tissent des relations très privilégiées avec certaines d'entre elles. De nombreuses animations telles que des soirées de recrutement, des entretiens, des présentations, des *workshops* et bien d'autres activités sont organisés dans le cadre de ces coopérations. **ALTEN GmbH** a également créé un programme Master Système Mécatronique avec l'université de Munich.

#### 2/ Un employeur attractif sur les réseaux sociaux

Soucieux de favoriser la projection au sein d'ALTEN, le Groupe renforce sa visibilité croissante sur les réseaux sociaux : mise en avant d'initiatives, partages et relais d'informations, échanges, portraits et interviews d'ingénieurs-consultants, etc. ALTEN est actif sur ses comptes LinkedIn, Twitter, Facebook, Instagram, Youtube et Glassdoor. Le nombre d'abonnés du Groupe sur LinkedIn a continué de croître pour atteindre en décembre 2019, 193 000 abonnés. ALTEN dénombre plus de 34 % de recrutement de collaborateurs en 2019 via les réseaux sociaux.

ALTEN a fait en 2019 une remontée notable dans le classement « Online Talent Communication » Potential Park France en se classant à la 10<sup>e</sup> place (13<sup>e</sup> en 2018), récompensant les investissements et les projets lancés pour renforcer sa stratégie digitale de recrutement. Le classement Potential Park résulte d'une enquête de plus de 350 critères sur les stratégies digitales de recrutement des entreprises réalisée auprès de 7 000 étudiants et jeunes diplômés d'écoles de commerce, d'écoles d'ingénieurs et d'universités. ALTEN se distingue particulièrement en étant la seule entreprise d'ingénierie dans le TOP 5 de la catégorie « Social Media », qui récompense les performances de l'entreprise sur les principaux réseaux sociaux.

#### 3/ ALTEN s'engage pour la promotion des métiers de l'ingénieur auprès des jeunes

En tant qu'acteur majeur de l'emploi d'ingénieurs et de l'insertion professionnelle des jeunes, ALTEN agit au quotidien pour la valorisation de ces métiers et la promotion des métiers scientifiques et techniques, dès le collège.

#### ALTEN partenaire des Olympiades des Sciences de l'Ingénieur

Créées à l'initiative de l'UPSTI, les Olympiades des Sciences de l'Ingénieur sont devenues le plus grand concours de sciences et technologie de France avec plus de 5 000 lycéens. ALTEN y a décerné pour la 5<sup>e</sup> année consécutive le Prix de l'Ingénierie avec pour objectif de promouvoir les Sciences de l'Ingénieur auprès des jeunes, créer des vocations d'ingénieurs et de techniciens et développer l'esprit d'innovation.



### « Je filme le métier qui me plaît » : les ingénieurs à l'honneur

Partenaire pour la 2<sup>e</sup> année consécutive du concours « Je filme le métier qui me plaît », ALTEN a parrainé la catégorie « Ingénieurs à l'honneur » et parmi plus de cinquante vidéos de collégiens, lycéens et étudiants reçues dans cette catégorie, ALTEN a récompensé le film de l'équipe du collège Émile-Zola. En alliant humour et expertise,

le film souligne le jargon parfois difficile à comprendre des métiers du numérique et de la cybersécurité.

ALTEN est également très engagé en faveur de la féminisation des métiers scientifiques et techniques et développe de nombreuses actions pour sensibiliser les jeunes filles à ces cursus. Les engagements d'ALTEN en faveur de la féminisation des métiers scientifiques sont décrits à la section 4.2.6 « La promotion de la diversité ».

## 4.2.4 FIDÉLISER LES TALENTS

### 1/ Garantir la satisfaction des collaborateurs

Le Groupe souhaite retenir et fidéliser les talents pour soutenir la croissance. Pour cela, ALTEN poursuit depuis 2018 un plan de fidélisation en France visant à :

- renforcer la qualité du management : le suivi et la gestion des carrières des ingénieurs-consultants ont été replacés au cœur du dispositif de formation des business managers. Tous les business managers ont suivi ce nouveau programme de formation depuis 2018 ;
- renforcer la satisfaction des consultants : un dispositif d'enquête mensuel a été mis en place. Cette enquête aborde les thèmes de la qualité de la relation avec ALTEN, de l'intérêt pour leur mission, de la qualité de l'environnement de travail. Les résultats des enquêtes sont ainsi remontés aux directeurs de département afin de veiller au niveau de satisfaction des équipes.

Afin de mieux répondre aux attentes des équipes d'ingénieurs-consultants, des événements ALTEN ont été organisés sur les sites clients. Au cours de ces rencontres dénommées MeetUs, les équipes support, business et technique échangent avec les consultants et répondent à leurs questions. 30 MeetUs ont été organisés en 2019, sur les sites clients. Cette initiative continuera à être déployée en 2020 en y associant toujours plus les clients.

Le processus d'intégration et le suivi des collaborateurs ont eux aussi été renforcés. Tous les consultants sont invités à une demi-journée d'intégration dans le mois suivant leur arrivée. Ces demi-journées sont animées par des équipes de directeurs et visent à faire découvrir le Groupe ALTEN aux nouveaux arrivants. 90 matinées ont été organisées en 2019 en France, dont une quarantaine sous une nouvelle formule favorisant l'échange et la participation des collaborateurs.

Le parcours d'intégration des consultants a été revu : un processus en ligne en 5 étapes permet au consultant et à son manager d'avoir des rendez-vous réguliers au cours de la première année.

ALTEN propose également à ses ingénieurs de s'impliquer directement sur le sujet du dialogue avec les équipes de consultants et avec les étudiants *via* les fonctions suivantes :

- le rôle de **Référent de Site Ingénieur (RSI)**, attribué à un consultant garant de la cohésion d'équipe auprès des ingénieurs-consultants intervenant sur un même site client ;
- le rôle d'**Ingénieur Campus Manager (ICM)**, attribué à un ingénieur en charge de représenter son école. Ce programme a été redynamisé en 2019 afin d'inscrire les ICM à la fois dans le renforcement des relations écoles et dans l'animation des Alumni ;
- le rôle d'**Ingénieur Formateur** au sein de l'ALTEN Technology Institute (ATI), dédié à tout ingénieur désireux de s'engager dans

la formation. En 2019, l'ATI est lancé avec l'aide d'ingénieurs responsables de la production des contenus pédagogiques et de la dispense des formations en interne.

Toujours pour renforcer le lien avec les ingénieurs-consultants, des conférences techniques ont été organisées dans les locaux ALTEN. Cette initiative, dénommée Talent'Camp, permet de mettre en valeur des collaborateurs experts dans leur domaine et d'inviter les clients pour des moments de partage. Cette année, les sujets présentés ont été les suivants : digitalisation de la relation client, la reconquête des opérateurs télécoms, l'environnement DevOps, l'aérospatial, la cybersécurité. À noter que pour la première fois, tous ont été partagés, en live et en différé, *via* le réseau social d'entreprise Yammer.

Enfin, le réseau social Yammer d'ALTEN, créé début 2018 en France, réunit aujourd'hui plus de 10 000 membres à l'échelle européenne. C'est au travers de plus de 150 communautés techniques et ludiques qu'échangent les collaborateurs du Groupe. L'objectif pour 2020 et les prochaines années sera de développer l'animation et le contenu des communautés.

- **Nos salariés ont du talent** : avec sa plateforme de sponsoring interne créée en 2018, ALTEN a sponsorisé les initiatives sportives, artistiques, culturelles, solidaires et technologiques de ses collaborateurs. 20 projets ont été sponsorisés en 2019.
- **ALTEN Awards** : le Groupe s'attache à valoriser les talents, notamment à travers le concours ALTEN Awards dont la 4<sup>e</sup> édition a eu lieu en 2019. Les ALTEN AWARDS viennent récompenser, à travers 9 catégories, l'implication et les parcours exceptionnels des ingénieurs-consultants du Groupe :
  - ALTEN Award du Chef de Projet sur Projet Structuré,
  - ALTEN Award de l'Innovation,
  - ALTEN Award de la Contribution au Développement de l'Entreprise,
  - ALTEN Award de la Mobilité,
  - ALTEN Award du Début Prometteur,
  - ALTEN Award Développement Durable,
  - ALTEN Award du Référent de Site (RSI) de l'Année,
  - ALTEN Award Projet Digital,
  - ALTEN Award Spécial du Jury.

Parmi plus de 200 dossiers de candidature, les gagnants ont été dévoilés au cours d'une cérémonie de remise de prix en présence de Simon AZOULAY, Président-Directeur général du Groupe ALTEN.

Dans le même esprit, **ALTEN India** récompense chaque année lors d'une remise de prix les employés ayant fait preuve de performance, créativité et innovation.

## 2/ Dialogue social

**Pour favoriser des liens constructifs et créateurs de valeur, ALTEN entretient un dialogue social régulier avec les partenaires sociaux pour favoriser la performance de l'entreprise et la protection des collaborateurs.**

Pour ALTEN France, ce sont 60 réunions avec les CHSCT qui se sont tenues au cours de l'année 2019.

## 3/ Rémunération

La politique de rémunération du Groupe ALTEN allie compétitivité et équité pour attirer et motiver les talents.

## 4.2.5 GESTION DE CARRIÈRE, MOBILITÉ INTERNE ET FORMATION

### 1/ Gestion des carrières

ALTEN offre une politique de gestion des ressources humaines dynamique tournée vers la diversité des parcours et le développement des compétences. L'organisation interne est adaptée aux populations ingénieurs-consultants, business managers et fonctions support pour mieux répondre à leurs attentes.

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

En 2019, le programme Spécialistes a été créé et sera déployé progressivement sur 2020 avec pour objectif principal de capitaliser et valoriser les expertises des ingénieurs.

Les initiatives « ALTEN Awards » ou « Nos salariés ont du talent » complètent ce dispositif de valorisation des compétences.

Côté **business managers**, les comités carrières semestriels, réunissant les directeurs opérationnels, sont l'occasion de passer en revue leurs performances. Les résultats commerciaux, de recrutement et de développement, le respect des processus et la qualité du suivi sont étudiés afin de décider des évolutions hiérarchiques, des 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. 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 procédures d'évaluation, les cours théoriques présentiels ou en *e-learning*, viennent en renfort des apprentissages terrain avec pour but la performance opérationnelle.

En France comme en Allemagne, le « passeport d'intégration » permet aux nouveaux arrivants de bénéficier du soutien d'un manager expérimenté et d'être encadré sur certaines missions clés (prospection commerciale, entretiens de recrutement, préparation de réunions techniques, etc.)

Côté **fonctions support**, le service Gestion de carrière a mis en place depuis plusieurs années différents processus de management de la performance et des compétences :

- les entretiens annuel et professionnel ;
- les revues de personnel et comités carrières ;
- les suivis de direction : des rendez-vous sont organisés régulièrement avec les directeurs et managers pour définir et suivre des plans d'actions de développement ;
- les entretiens de carrière : la gestion de carrière rencontre les collaborateurs pour faire un point sur leur parcours professionnel,

les compétences acquises, leurs souhaits et perspectives d'évolution au sein du Groupe.

Ce dynamisme et la mise en place de toutes ces mesures ont permis de pourvoir plus d'un poste sur quatre en interne pour les fonctions support en 2019.

Au total, en 2019, 87 % des collaborateurs ont eu un entretien annuel en France, et 75 % dans le Groupe.

### Initiatives internationales

- **ALTEN GmbH** possède également un programme de coaching sur-mesure et d'évaluation destiné à accompagner et faire évoluer les managers ou les consultants à chaque étape de leur carrière.
- **ALTEN Belgium** met en place des comités pour discuter de la promotion de carrière des consultants. Les responsables opérationnels et les représentants de la Direction Technique et du Département de Développement des talents examinent les performances, l'engagement et les interactions avec les équipes internes de tous les consultants éligibles, de manière objective et équitable.
- **ALTEN Netherlands** et **ALTEN Belgium** encouragent le *mentoring*.
- **ALTEN Italia** a conçu le « ME/WE project » qui consiste à récompenser les personnes ayant travaillé chez ALTEN pendant 10 ans.

### 2/ Mobilité interne

En 2019, ALTEN a créé la plateforme MyMOBILITY pour renforcer la mobilité interne. Elle permet au collaborateur d'avoir accès aux différentes offres du Groupe, de pouvoir postuler ou même se créer des alertes pour être informé lorsqu'un poste en lien avec ses aspirations est ouvert.

Un des principaux enjeux de la mobilité interne est de permettre au collaborateur d'accroître ses compétences, de découvrir un nouveau métier et de s'y former. Elle est synonyme d'un nouvel élan de carrière. Réaliser une mobilité permet au collaborateur d'élargir son réseau au sein de l'entreprise, les directions travaillant de plus en plus en synergie. Elle contribue également à la performance et au développement de l'entreprise et permet de créer des passerelles entre les directions et les services.

En 2019, en France, 587 personnes ont pu réaliser une mobilité, et 639 au total dans le Groupe.

La mobilité peut être de différentes natures chez ALTEN : verticale, horizontale ou géographique. Selon les opportunités, les collaborateurs peuvent acquérir de l'expertise sur leur métier et en devenir référent, ou s'orienter vers du management. Pour accompagner son développement national et international, le Groupe ALTEN offre de nombreuses opportunités de mobilités géographiques en France, à l'étranger et au sein de ses nombreuses filiales.

En 2019, MYTEAM, nouveau suivi RH, a été mis à la disposition des managers. Cet outil permet de suivre les indicateurs clés des collaborateurs de leurs équipes.

### 3/ Formation professionnelle

ALTEN est acteur d'une société en constante évolution. La politique formation du Groupe prend en compte ces changements et se prépare aux challenges de demain, avec pour objectif principal d'adapter les compétences de ses salariés aux besoins du marché et de les accompagner dans leurs projets professionnels.

Chaque population du Groupe dispose d'un service formation qui lui est propre : **AMPLIFY** pour les business managers, **ALTEN Technology Institute (ATI)** pour les ingénieurs, **PROJECTION** pour les Directions techniques et **ALTRAINING** pour les fonctions support.

Les informations sont consolidées par le service Formation Groupe, dans l'optique de les centraliser et de les valoriser.

#### AMPLIFY

ALTEN possède une université interne dédiée au développement des compétences de ses business managers. Accessibles en France et à l'international, les programmes AMPLIFY accompagnent les business managers tout au long de leur parcours au sein du Groupe. Animées par près de 140 formateurs internes certifiés, eux-mêmes Dirigeants opérationnels au sein d'ALTEN, et dispensées en anglais, français et allemand, les formations AMPLIFY mêlent cours collectifs basés sur des cas pratiques, digital learning, parcours de tutorat et certifications internes permettant de valider ses acquis. Au total, ce sont 3 programmes proposés, près de 17 jours d'accompagnement collectif, 10 jours d'accompagnement individuel et 2 parcours numériques qui permettent ainsi à chaque business manager d'acquérir les compétences et le savoir-être essentiels à la performance opérationnelle du métier.

#### ATI

En 2019, ALTEN lance ALTEN Technology Institute afin de proposer une offre de formations internes dédiées aux consultants et en lien avec leur évolution de carrière.

Ces formations permettront d'accompagner la montée en compétences des talents tout en répondant aux attentes des clients.

Les premiers programmes déployés concerneront la gestion de projet, l'agilité, le développement logiciel et les métiers du test. Cette offre sera complétée par de nouvelles thématiques.

#### PROJECTION

L'offre de formation proposée pour les Directions techniques a pour objectif de poursuivre la montée en compétences des acteurs projet, de diffuser au sein du Groupe des pratiques communes de management de projet et de déployer les méthodologies internes.

Ces formations adressent 2 axes principaux repérés comme essentiels dans la réussite des projets menés par ALTEN : un axe technique (*Workpackage Management* – méthodologie ALTEN –, gestion financière d'un projet, etc.) et un axe comportemental (relation avec les clients, communication, etc.).

#### ALTRAINING

En 2019, le service formation des fonctions support a mis l'accent sur la création et la refonte de parcours pour accompagner la prise de poste et la montée en compétences des équipes.

#### Nouveaux parcours de formation pour les managers fonctions support – mars 2020

Les Directeurs ont travaillé à la refonte du Parcours Management. L'objectif premier est d'accompagner la croissance de l'entreprise en renforçant les compétences des managers.

2 parcours totalisant plus de 30 jours de formation sont proposés aux managers selon leur niveau d'expérience.

Les grandes nouveautés, au-delà d'une volonté de certification, sont des formations sur mesure, 100 % *blended learning* (en présentiel et à distance) dont 20 % animées en interne.

#### Nouveaux parcours d'intégration

L'équipe Formation et les Métiers ont créé ou repensé plusieurs parcours d'intégration en 2019 :

- **Pour les nouveaux arrivants – mars 2020**

Ce parcours a pour objectif de sensibiliser les collaborateurs à leur environnement et à ses règles de sécurité. Il a été modernisé pour offrir une meilleure expérience aux apprenants.

- **Pour les recruteurs de la DRI (Direction du Recrutement Ingénieurs) – mars 2020**

Ce parcours a pour objectif de former les nouveaux recruteurs aux outils et techniques de recrutement ALTEN. D'une durée de 5 semaines, il est composé de programmes *e-learning*, de formation entre le manager et l'apprenant et d'une session de formation collective.

- **Pour les équipes ADV (Administrateurs des Ventes)**

Ce parcours a pour vocation de faciliter et optimiser la prise de poste en uniformisant les pratiques métier. Les 2 premiers blocs de compétences seront accessibles dès février 2020.

En France et à l'international, ce sont 514 242 heures de formation réalisées sur le périmètre RSE et 15 603 personnes formées, soit 55 % des collaborateurs.

- En 2019, en France, plus de 181 580 heures de formation ont ainsi été dispensées. 42 % des collaborateurs ont reçu au moins une formation.

Évolution du nombre de personnes formées en France :

● 2016	3 596
● 2017	4 408
● 2018	5 431
● 2019	5 685

#### Initiatives internationales

- **ALTEN Italia** a créé le Département Formation & Développement pour les formations techniques et linguistiques en ligne. Il organise des cours d'anglais supplémentaires pour les collaborateurs. Un nouveau plan de formation technique a été mis en place durant l'année 2019, en accord avec les prérogatives syndicales.

- **ALTEN Portugal** met à disposition de ses collaborateurs la plateforme GoFluent, application qui permet d'apprendre de manière autodidacte les langues. ALTEN Portugal utilise également la plateforme AULA streaming, une plateforme interne qui propose de nombreuses formations telles que la gestion de bases de données ou encore HTML5.

- **ALTEN Belgium** a créé l'ALTEN Belgium Academy. L'objectif est de stimuler les carrières des ingénieurs en leur faisant acquérir de nouvelles compétences. Le portefeuille de formations comprend des formations sur la gestion de projet, le management mais aussi des formations techniques (Devops, management du risque, Masterclass dédiée à la création de compétences des Sciences de la vie...).
- **ALTEN Spain** propose également via son académie, certifiée Global Partner de l'ISTBQ, des formations spécialisées sur différentes technologies et outils à forte valeur ajoutée pour les clients.
- **ALTEN Maroc** continue de déployer sa politique de développement des compétences à travers la cellule formation et gestion de carrière, misant sur la diversification de l'offre

formation et sur les parcours d'évolution disponible et futur. En 2019, l'académie a dispensé plus de 40 catégories de formation dans tous domaines (VBA, ISO 27001, Scrum Master...).

- **ALTEN GmbH** possède le même programme de formation que celui de la France pour les managers avec AMPLIFY. L'introduction du nouveau système de gestion de l'apprentissage ALTEN Training Center (ATC), mis en place pour tous les employés, aura été un succès. En 2019, l'objectif de dépasser le seuil des 500 utilisateurs actifs par mois a été atteint. ALTEN Technology GmbH propose également des formations linguistiques et de management en plus des modules techniques et obligatoires requis par les clients.

## 4.2.6 PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

Le Groupe fait de la promotion de la diversité un point central de sa politique Ressources Humaines afin de casser les idées reçues sur les métiers de l'ingénierie et d'augmenter chaque année le nombre de recrutements.

### 1/ L'ingénierie est multiculturelle

La diversité culturelle est une réalité pour le Groupe ALTEN. La mobilité interne, la croissance internationale du Groupe, et la qualité du recrutement favorisent cette diversité. En France, 95 nationalités composent les effectifs, et plus de 124 nationalités sont représentées dans les effectifs du Groupe.

### 2/ Insérer et maintenir dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Chaque année, le Groupe ALTEN s'investit dans le développement d'une politique en faveur des personnes en situation de handicap en s'engageant dans des actions répondant aux problématiques de maintien dans l'emploi et de sensibilisation des collaborateurs.

En 2019, en sus de l'accompagnement dans les démarches administratives, l'adaptation ergonomique des postes de travail et de la permanence conseil et écoute assurée par la cellule handicap, ALTEN a renforcé sa démarche d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap grâce aux dispositifs suivants :

1. une aide financière annuelle pour un aménagement ou une aide externe rendue nécessaire par le handicap du salarié ;
2. des jours d'absence rémunérés par an pour leur suivi médical.

Les Directions ALTEN s'engagent également à favoriser le recours au secteur protégé et adapté dans le cadre de ses prestations extérieures, chaque fois que cela s'avérera possible, en poursuivant la recherche de nouveaux partenaires pour différents postes de dépenses préalablement identifiés.

### Sensibilisation et communication auprès des collaborateurs

En 2019, plus de 250 collaborateurs répartis sur les sites de Toulouse et Boulogne furent sensibilisés dans le cadre d'animations immersives (Escape Game et Réalité Virtuelle). Ces animations seront étendues à d'autres sites en 2020.

Un *workshop* avec des Référents de Site Ingénieur a également été organisé pour diffuser la politique handicap auprès des ingénieurs.

ALTEN communique régulièrement sur ses actions en faveur du handicap à travers plusieurs canaux : affichages, plaquettes, contenus interactifs (*e-learning, serious game, ebook*). En 2019, la page handicap sur l'intranet a été complètement refondue et mise à jour. Une communauté « ALTEN & le Handicap » a également été créée sur le réseau d'entreprise Yammer. Pour compléter ces outils, une cellule handicap interne accompagne les collaborateurs dans leur démarche, répond aux questions et aux besoins d'aménagement de postes de travail.

À l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH) en novembre 2019, plus de 3 000 collaborateurs ont été sensibilisés sur l'existence de la politique handicap chez ALTEN grâce à une bande dessinée, mettant en scène l'histoire d'un collaborateur en situation de handicap. Elle a été diffusée en plusieurs séries hebdomadaires à l'ensemble des collaborateurs ALTEN France via les différents canaux de communication existants.

### Recrutement

ALTEN a mené différentes campagnes de recrutement durant l'année 2019 :

À l'occasion du Stepstone Digital Challenge, compétition eSports étudiante dont ALTEN était partenaire, la sensibilisation au handicap et l'inclusion des personnes en situation de handicap étaient également placées au cœur du dispositif. Au travers d'un tournoi de basket fauteuil, de démonstrations handisports, d'ateliers de sensibilisation et de réflexion, les étudiants et les collaborateurs des entreprises étaient invités à changer leur regard sur le handicap. Sur le stand ALTEN, les étudiants pouvaient affronter en duel le champion d'escrime handisport, Gaëtan Charlot, sponsorisé par le Groupe.

De mai à juin 2019, des chargés de recrutement ALTEN ont été en contact avec plus d'une trentaine de candidats RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) dans le cadre d'un forum de recrutement en ligne à destination des personnes en situation de handicap.

À Toulouse, les offres d'emploi d'ALTEN Sud-Ouest mentionnent que l'entreprise est *handi-accueillante*. ALTEN participe au projet PACTE TH : Projet d'Accompagnement des Compétences Transférables dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés. Avec d'autres entreprises, ALTEN a contribué à la création d'un outil en ligne permettant de rapprocher les compétences renseignées par les candidats en situation de handicap et les compétences recherchées par l'entreprise.

Cet outil a été utilisé lors des rencontres de l'Haéro, forum de recrutement pour les personnes en situation de handicap dans le secteur aéronautique, événement au cours duquel il a démontré son efficacité.

### Sponsoring, mécénat et partenariat

ALTEN sponsorise Gaëtan Charlot, champion d'escrime handisport, lors de sa participation à plusieurs compétitions internationales. ALTEN communique, via ALTEN Recrute, sur ses exploits sportifs et son parcours scolaire au sein de l'INSA.

Le Groupe apporte également son soutien à Handiplanet, une plateforme de voyage pour les personnes à mobilité réduite, et à différentes associations lors de courses solidaires ou de missions en mécénat de compétences (cf. 4.4.6 « Solidarité sur les territoires »).

ALTEN est partenaire de l'Association pour la Scolarisation et l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (ASIPPH) depuis 2014. L'association œuvre à la formation des personnes en situation de handicap afin de leur permettre de s'insérer dans le milieu professionnel. Dans le cadre de ce partenariat, ALTEN s'est engagé à contribuer au financement des formations des jeunes en situation de handicap.

### Formation

Une équipe de l'administration du personnel, répartie sur l'ensemble des sites ALTEN France, a été formée sur la politique handicap

d'ALTEN et sur les bonnes pratiques à adopter pour aborder le sujet du handicap avec les collaborateurs.

### Achats auprès du secteur protégé

ALTEN travaille étroitement avec des entreprises adaptées en les intégrant sur ses projets au travers de contrats de co-traitance avec ses clients principaux mais aussi dans le cadre de ses achats. Cette approche permet de soutenir et d'accompagner les entreprises adaptées sur des secteurs métiers en leur faisant bénéficier du savoir-faire du Groupe. ALTEN s'engage à favoriser le recours au secteur protégé et adapté dans le cadre de ses prestations extérieures et à élargir son panel de fournisseurs référencés issus de ce secteur.

### Initiatives internationales

- **ALTEN Italia** a participé au programme intitulé « Inclusive Mindset », qui se concentre sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, et échange chaque année avec des centres d'emploi de toutes les provinces pour définir un plan de recrutement des personnes en situation de handicap.
- **ALTEN Technology GmbH** a mis en place un comité chargé de représenter les employés en situation de handicap dans l'entreprise.

#### Focus ALTEN Spain en partenariat avec la **Fondation Adecco**

En Espagne, ALTEN reste très engagé en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap, comme en témoigne son partenariat de longue date avec la fondation Adecco.

À titre d'exemple, voici quelques projets auxquels ALTEN Spain participe dans le cadre de ce partenariat :

#### **Clubs de sport adaptés**

Depuis 2010, ALTEN Spain soutient les enfants en situation de handicap via le programme d'aide destiné aux clubs de sport adaptés. Ce projet vise l'intégration sociale et l'amélioration de la qualité de vie des enfants.

#### **« Proyecto Unidos »**

En partenariat avec une quinzaine d'universités espagnoles et une quarantaine d'entreprises, ALTEN Spain et la Fondation Adecco participent depuis 2013 au « Proyecto Unidos ». À travers ce programme, les entreprises accompagnent et orientent les étudiants en situation de handicap tout au long de leur formation académique, afin qu'ils acquièrent les compétences et aptitudes nécessaires à leur épanouissement et leur évolution dans l'univers professionnel.

#### Événements 2019 :

#### **Ability School Day**

En 2019, ALTEN Spain a mené une dizaine d'actions dans différentes écoles primaires avec comme objectif la normalisation de la diversité et du handicap dans l'environnement scolaire.

#### **Interview vidéo sur la diversité et les talents**

Jose Gomez, Directeur du Human Resources Business Partner (HRBP) pour l'Europe du Sud chez ALTEN, s'est entretenu avec Pablo Pineda, consultant en diversité de la Fondation Adecco, sur le talent et la diversité en entreprise.

#### **Événement sportif**

Les collaborateurs ALTEN Spain étaient invités à participer à l'événement « Integracup », un tournoi de football inclusif cherchant à développer les compétences, la communication, la concentration et les aptitudes de travail en équipe des personnes en situation de handicap.

#### **Journée internationale des personnes en situation de handicap**

À l'occasion de la journée internationale des personnes en situation de handicap, ALTEN Spain a soutenu une campagne intitulée « le filtre de l'emploi », mettant en scène Ana, jeune actrice trisomique, et montrant l'importance de créer des entreprises qui soutiennent la diversité.

#### **Le manifeste « #TalentoSinEtiquetas »**

Durant l'année 2019, le Manifeste pour la Diversité a été diffusé dans tous les bureaux et locaux d'ALTEN Spain.

### 3/ L'ingénierie n'a pas d'âge

Si la moyenne d'âge des collaborateurs ALTEN est plutôt jeune (32 ans en France (CDI)), 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.

Le Groupe intègre de nombreux collaborateurs en stage, en apprentissage ou en alternance, majoritairement sur les métiers des fonctions support, 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. L'intégration d'étudiants en alternance est, pour ALTEN, une opportunité de former les collaborateurs à ses métiers et de déceler les meilleurs potentiels à recruter.

### 4/ Féminisation des métiers de l'ingénieur

Lycéennes, stagiaires, apprenties, salariées... Tout au long de leur parcours professionnel, ALTEN s'attache à démontrer aux femmes que le métier d'ingénieur n'est pas réservé qu'aux hommes.

En tant qu'acteur majeur de l'emploi du secteur de l'ingénierie et de l'insertion professionnelle des jeunes, ALTEN s'attache à sensibiliser les plus jeunes et à convaincre les femmes de rejoindre les filières techniques et scientifiques. Les partenariats que le Groupe a tissés avec des associations comme « Elles Bougent » constituent une opportunité de pouvoir accompagner les étudiantes dans leur choix d'orientation et d'être présent le plus en amont possible, dans les collèges et les lycées.

#### Situation au sein du Groupe

En interne, ALTEN agit en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et souhaite fidéliser ses collaboratrices.

Les femmes et hommes du Groupe ALTEN siègent en parité égale au Conseil d'administration <sup>(1)</sup>.

Le champ d'application du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes d'ALTEN 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.

**ALTEN Sverige** a aussi créé un réseau interne dans le but de bâtir une communauté de femmes : Women@ALTEN. Elles se réunissent régulièrement et organisent des événements tout au long de l'année (conférence, *meet-up*, *after-works*, rencontres sportives...). L'objectif est de renforcer la position des femmes dans l'univers industriel et technologique.

En 2019, MI-GSO a apporté son soutien à l'association Liberté aux Joueuses, lors de la Coupe du Monde de Football féminin en France, dans le but de promouvoir l'égalité femmes/hommes à tous les niveaux, dans le travail, le sport et au quotidien. L'accord sur

l'égalité professionnelle hommes/femmes, initié en 2011 par MI-GSO, a également été mis à jour en 2019.

Grâce à l'ensemble de ces actions, la proportion de femmes dans les effectifs en France évolue progressivement :

#### ÉVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS L'EFFECTIF FRANCE

● 2014	24 %
● 2015	24,1 %
● 2016	25,9 %
● 2017	27 %
● 2018	28,5 %
● 2019	29 %

#### Index égalité femmes-hommes 2019

Depuis le 1er mars 2019, les entreprises françaises de plus de 1 000 salariés doivent avoir mesuré cinq indicateurs et publié leur note globale selon la méthodologie de calcul de l'index de l'égalité femmes-hommes.

ALTEN SA obtient 94/100.

ALTEN Systèmes d'Information et Réseaux obtient 89/100.

ALTEN SUD OUEST obtient 79/100.

ALTEN TECHNOLOGIES obtient 79/100.

#### Elles Bougent

Les jeunes filles, trop peu nombreuses à opter pour les formations scientifiques ou d'ingénieurs, restent sous-représentées dans les métiers de l'ingénierie. Partenaire de l'association « Elles Bougent » depuis 2009, ALTEN s'est engagé à susciter des vocations auprès des jeunes femmes et à augmenter ainsi leur part dans les embauches d'ingénieurs.

Via les témoignages de marraines passionnées par leurs métiers, l'association Elles Bougent informe les collégiennes, lycéennes et étudiantes des très nombreuses opportunités professionnelles que leur offrent les diplômés d'ingénieurs. Plus de 80 marraines ALTEN, managers et ingénieures-consultantes, ont participé aux événements de l'association organisés tout au long de l'année pour partager la passion de leur métier avec les jeunes filles, lors de visites de salons (Salon de l'Aéronautique et de l'Espace du Bourget, Viva Technology, etc.), au cours d'interventions dans les établissements scolaires ou encore lors d'événements uniques créés par Elles Bougent (Challenge Innovatech, Elles innovent pour le numérique, etc.).

#### Les Trophées des Femmes de l'Industrie

Partenaire des Trophées des Femmes de l'Industrie pour la 8<sup>e</sup> année consécutive, ALTEN remet depuis la création de ce concours le trophée de la « Femme de projets ». Cet événement rappelle l'engagement historique du Groupe en faveur des métiers de l'ingénieur et son attachement à promouvoir la place des femmes dans l'ingénierie.

(1) Non prise en compte de l'Administrateur représentant des salariés.

### Portfolio Histoires de Femmes Ingénieures

ALTEN s'attache à sensibiliser et à convaincre les femmes de rejoindre les filières techniques et scientifiques. Cela passe par la force du témoignage, à travers des rôles-modèles qui contribuent à déconstruire les stéréotypes et les idées-reçues sur ces métiers, dès

le plus jeune âge. Pour la quatrième année consécutive, ALTEN a interviewé ses consultantes-ingénieures, en France et à l'international, pour mettre en lumière leur parcours et leur expertise métier.

## 4.2.7 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité des collaborateurs sont une priorité pour le Groupe ALTEN et répondent à des exigences clients, normatives et réglementaires. Les grands enjeux du Groupe sont la sécurité routière, la formation et l'habilitation des collaborateurs afin qu'ils aient toujours le bon niveau de formation et d'autorisation face à un risque.

La politique Santé et Sécurité d'ALTEN s'articule autour de l'acronyme FORCES. Le but étant de Fédérer l'ensemble des parties prenantes autour d'une culture sécurité, d'Optimiser les conditions de travail des collaborateurs, de Respecter les exigences normatives, réglementaires et clients, de Capitaliser sur les bonnes pratiques du Groupe afin d'en faire partager l'ensemble des parties prenantes et d'être Engagé à respecter cette démarche Santé et Sécurité.

Cette démarche s'appuie sur :

- la prévention des risques, par l'identification des risques auxquels les collaborateurs peuvent être exposés, la sensibilisation des collaborateurs à ces risques et aux mesures de prévention et de protection à suivre, ainsi que le dialogue et la communication avec la Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail (CSST). Toutes les filiales du Groupe atteignant les seuils réglementaires mettent en place une CSST, qui se réunit selon les périodicités légales ;
- la formation, avec une démarche proactive concernant les formations réglementaires comme volontaires. Chaque nouvel arrivant doit suivre un *e-learning* sur les risques professionnels à son arrivée ;
- la sensibilisation des collaborateurs à des risques spécifiques est régulièrement organisée. Le Livret Santé Sécurité Environnement est diffusé à tous les collaborateurs, en tant que support de référence pour la sensibilisation. Vis-à-vis de la sécurité routière, ALTEN est signataire de « l'Appel national des entreprises en faveur de la sécurité routière » porté par le ministère de l'Intérieur. Une demi-journée dédiée à la sécurité routière a été organisée à Lille ;
- en parallèle, des causeries sécurité sont animées par des ingénieurs sécurité ou des ingénieurs référents, afin d'échanger sur les problèmes santé sécurité avec les ingénieurs-consultants. En 2019, près de 3 000 participations aux causeries ont été recensées en France, dont 989 collaborateurs en Ile-de-France ;
- la mise en place d'équipements dédiés, notamment en matière de protection individuelle : par exemple, 100 % des sites ALTEN sont équipés de défibrillateurs en France ;

- la veille réglementaire et normative, amenant ALTEN à agir dès que possible en avance de phase sur la réglementation en matière de sécurité. ALTEN s'est doté d'un outil de veille réglementaire et normative afin d'être tenu informé en permanence des évolutions réglementaires.

Par ailleurs, ALTEN est engagé dans une démarche volontaire de certification MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité en Entreprise) pour ses agences de Lille, Villeurbanne et Vitrolles. Dans ce cadre, une enquête Santé Sécurité Environnement (SSE) a été envoyée à tous les collaborateurs des agences certifiées afin de mesurer leur niveau de connaissance sur ces sujets. ALTEN procède à l'évaluation de la culture sécurité des futurs collaborateurs en proposant lors des entretiens un questionnaire SSE avant embauche, le but étant de cibler le cursus de formation sécurité à suivre. Chaque collaborateur de ces agences MASE est évalué lors du bilan annuel sur des objectifs SSE.

Pour mesurer ses performances en matière de Santé et Sécurité, ALTEN s'appuie sur les éléments suivants :

- un questionnaire d'évaluation de gestion des risques, issu du référentiel sécurité interne d'ALTEN, a été envoyé sur le périmètre MASE. L'évaluation est positive puisque les collaborateurs révélaient une bonne connaissance de la culture sécurité d'ALTEN ;
- sa cartographie des risques : 100 % des sites à risques ont été visités au cours de l'année 2019.

MI-GSO s'engage également pour la sécurité routière en signant l'Appel national des employeurs en faveur de la sécurité routière. MI-GSO assure la sécurité de ses salariés sur la route grâce à des actions de communication et de prévention en entreprise. Des dispositifs sont également mis en place afin d'améliorer la qualité de vie au travail, la santé et l'accès à certains soins (droit à la déconnexion, aménagement du temps de travail, campagne de sensibilisation, etc.).

### Organisation du temps de travail et absentéisme

En 2019, l'effectif travaillant à temps partiel représentait 2 % des collaborateurs en France. Le taux d'absentéisme correspondant au cumul des jours d'absence pour maladie, accident de travail ou de trajet. En 2019, en France, il s'élevait à 1,87 %.

## 4.2.8 ÉQUILIBRE DE VIE AU TRAVAIL

### 1/ Le bien-être

Un comité transverse de Qualité de Vie au Travail a été créé et réunit la Direction de la Communication, la Direction des Ressources Humaines Opérationnelles & la Direction des Carrières Ingénieurs tous les mois. Son objectif est de mettre en place des mesures concrètes impactant positivement le bien-être au travail des collaborateurs ALTEN.

Le Groupe ALTEN s'engage à déployer auprès de ses collaborateurs des actions concrètes en faveur 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 ;
- un module *e-learning* intitulé « bien-être au travail » est à disposition des collaborateurs pour comprendre les risques psychosociaux que sont le stress et le harcèlement moral ;
- pour le bien-être et la santé au quotidien de ses employés, le Groupe ALTEN encourage et soutient partout dans le monde de nombreuses actions plus ponctuelles ;
- en France, des cours de yoga et de fitness sont proposés aux collaborateurs du siège social.

En 2019, ALTEN a participé à l'Après Cancer Challenge. Pendant 8 jours, l'activité physique de tous les participants a été comptabilisée par une application mobile dédiée, puis transformée en don reversé à l'Institut Raphaël. Ce dernier offre aux patients des programmes permettant de retrouver un équilibre de vie après la maladie ;

- **ALTEN Belgium**, des espaces de détente avec babyfoot et PlayStation sont aménagés pour les salariés. Le matériel a été remplacé par du mobilier ergonomique dans les locaux. Chaque année, un questionnaire portant sur l'évaluation du bien-être au travail est envoyé à chaque salarié.
- **ALTEN Maroc** participe et organise de nombreux événements dans l'année pour favoriser le bien-être au travail. Plus de 200 collaborateurs ont participé à des TeamBuilding en 2019. D'autres événements organisés par la communauté divertissement (soirée talents, *kids day*, etc.) ou encore la communauté RSE (Octobre rose, Collecte de livres, Repas Ramadan participatif, etc.) ont été animés tout au long de l'année.
- **ALTEN GmbH** offre aux employés la possibilité d'avoir une assurance maladie complémentaire, qui rembourse en partie des paiements supplémentaires coûteux ou des contributions personnelles pour les médicaments, les aides visuelles, les méthodes de guérison naturelles ainsi que les traitements et les prothèses dentaires.
- **ALTEN MI-GSO** a mis en place en 2019 un réseau social d'entreprise permettant de renforcer la cohésion entre les collaborateurs. Des événements de *teambuilding* sont régulièrement organisés.

- **ALTEN Italia** dispose d'un portail sur son réseau interne dédié aux partenariats en matière de bien-être et santé. Par exemple, les collaborateurs peuvent bénéficier de réductions auprès des entreprises en partenariat avec ALTEN (salles de sport, etc.).

En France, accessible par tous depuis l'intranet, une **boîte à idées** permet à l'ensemble des collaborateurs de suggérer des améliorations, qu'il s'agisse de bien-être, de processus, d'outils, d'animations ou de tout autre sujet qui leur tiendrait à cœur. L'équipe Développement Durable est responsable d'analyser toutes les idées et de répondre à tous les contributeurs.

En 2019, 36 idées ont été soumises et portent particulièrement sur la protection de l'environnement et sur l'amélioration de la vie quotidienne au travail.

Le Groupe soutient également la création d'équipes sportives ALTEN :

En France, fort de sa communauté ALTEN Runners rassemblant plus de 300 coureurs, ALTEN participe chaque année à des courses en équipe entreprise dans toute la France auxquelles les collaborateurs peuvent s'inscrire gratuitement (Soli'run, Corrida de Noël, etc.). Ces courses solidaires sont organisées au profit d'associations caritatives (Habitat & Humanisme, Mécénat Chirurgie Cardiaque, Laurette Fugain, etc.).

ALTEN a systématiquement invité l'association Dunes d'Espoir à participer à ces courses en 2019, en permettant à des jeunes en situation de handicap de prendre part aux 10 km de la Solirun et de la Corrida de Noël, à bord d'une « Joëlette » tractée par des coureurs ALTEN.

### Initiatives internationales

- **ALTEN Maroc** participe à des courses d'obstacles ou encore à des tournois de football, organisés par la communauté sportive.
- **ALTEN Belgium** a sponsorisé une consultante pour participer au 4L Trophy, le plus grand raid automobile étudiant partant du sud de l'Europe jusqu'au Maroc.
- **ALTEN Spain** a assisté aux défis inter-entreprises « La Carrera de las empresas 2019 », « Las Olimpiadas de las empresas saludables » et « La Carrera de la Capacidades », ce dernier étant en faveur des personnes en situation de handicap. En 2019, les collaborateurs ont également participé à une marche dédiée à la lutte contre le cancer ainsi qu'à la première olympiade solidaire en ligne inter-entreprises, eHealth Challenge, pendant laquelle l'énergie générée par chaque entreprise dans la pratique sportive de ses employés est mesurée. 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.
- **ALTEN Italia** a vu le nombre de participants aux événements sportifs augmenter en 2019. Au total, 6 grandes courses sportives ont été proposées dans l'année sur l'ensemble des sites où est implanté ALTEN. Pour organiser tous ces événements et mobiliser plus de collaborateurs, ALTEN Italia a nommé un collaborateur « Ambassadeur du Sport ».
- **ALTEN GmbH** a participé à plusieurs courses rassemblant plus de 80 coureurs à Hambourg et Hanovre, et a sponsorisé une course à laquelle 27 collaborateurs ont participé.



- **ALTEN Sweden** a participé à la Våruset, une course féminine, et supporté les collaborateurs participants à la « Viking race ». ALTEN Sverige a créé la ALTEN Pink Run en 2019 et invite les collaborateurs à courir et marcher pour la bonne cause, des dons sont reversés à la fondation contre le cancer pour chaque participant.
- **ALTEN Italia** : un collaborateur Ambassadeur du sport a été nommé afin de soutenir le développement des pratiques sportives au sein de l'entreprise, la participation des collaborateurs à des événements sportifs a augmenté à travers le pays, avec la participation à 6 événements à travers le pays.
- **ALTEN Netherlands** participe au plus grand tournoi de volley-ball sur herbe en Europe. Cet événement appelé Hajraa a été organisé par l'Université Technique d'Eindhoven avec plus de 4 500 participants. Des équipes courent aux marathons de Rotterdam, Eindhoven et Enschede, et ALTEN sponsorise la ROPA Run, course de relais reliant Rotterdam à Paris.

## 2/ Équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Soucieux de préserver l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle de ses collaborateurs, ALTEN soutient les passions et initiatives personnelles sportives, humanitaires, culturelles ou artistiques *via* le programme de sponsoring interne « Nos salariés ont du talent », les actions mises en place par ALTEN sont décrites à la section 4.2.4.1 « Garantir la satisfaction des collaborateurs ».

Les salariés du Groupe peuvent également s'impliquer dans des projets porteurs de sens en faveur de la féminisation des métiers de l'ingénieur ou encore évoluer sur des missions de mécénat de compétences avec ALTEN Solidaire, auprès de fondations et associations partenaires. Les actions d'ALTEN Solidaire sont décrites à la section 4.3.6 « Solidarité sur les territoires ».

Sur le réseau social interne Yammer, de nombreuses communautés internes techniques (Data Sciences, Agile & Devops, Smart City & Mobility, Blockchain, etc.) ou ludiques (Gourmet, Voile, Cinéophile, Culture Geek, etc.) favorisent les rencontres, les échanges et le partage de bons plans au quotidien.

## 4.3 ÉTHIQUE ET DROITS DE L'HOMME

### 4.3.1 ENJEUX ET PRIORITÉS

La démarche du Groupe, fondée sur des principes d'intégrité et de transparence, s'articule autour des priorités suivantes :

- l'éthique et la conformité ;
- la sécurité des Systèmes d'information ;
- les Achats responsables ;
- le plan de vigilance ;
- la solidarité sur les territoires.

### 4.3.2 ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

Le Groupe ALTEN a construit son développement sur la base des principes fondamentaux d'intégrité et de transparence. Les dirigeants et salariés du Groupe ALTEN les mettent en œuvre pour établir durablement des rapports de confiance avec l'ensemble de ses parties prenantes : collaborateurs, actionnaires, clients publics ou privés, fournisseurs, concurrents et tout autre partenaire. En ce sens, le Groupe ALTEN respecte :

- les 10 principes du Pacte mondial des Nations unies ;
- la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations unies ;
- les différentes conventions de l'Organisation internationale du travail ;
- les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Les engagements du Groupe à exercer et développer ses activités dans le respect le plus strict des lois et réglementations nationales et internationales sont formalisés dans trois documents fondateurs,

diffusés en interne et en externe : la Charte Éthique et Conformité, la Charte Développement Durable et la Charte Achats Responsables. Ces documents sont présentés dans le plan de vigilance décrit à la section 4.3.5.2 « Outils de prévention des atteintes graves ».

Le Pôle Conformité du Groupe est chargé de veiller au respect de ces normes partout où le Groupe opère et d'ancrer la conformité dans une démarche responsable et continue. Le Responsable Conformité Groupe rapporte de façon régulière à la Direction générale sur ces sujets.

Le Pôle Conformité coordonne et homogénéise les actions menées dans le Groupe ALTEN. Il rédige les politiques Groupe et les diffuse à l'ensemble des collaborateurs. Il met également en place l'ensemble des outils pédagogiques destinés à la diffusion de la culture de conformité.

Le Pôle Conformité s'appuie sur un réseau interne d'ambassadeurs. Ceux-ci assurent le relais entre le Pôle Conformité et les différentes entités du Groupe.

## 1/ Prévention des risques de corruption

Le Groupe ALTEN a pour politique une « tolérance zéro » en matière de corruption. Il s'attelle à diffuser ce message à l'ensemble de ses parties prenantes. Il agit par ailleurs dans le respect des standards nationaux et internationaux auxquels il est soumis en matière de détection et de prévention de faits de corruption <sup>(1)</sup>.

En matière de corruption, et plus largement de conformité, le réseau des ambassadeurs relaye les exigences et l'ambition de la Direction du Groupe et remonte les signalements reçus en local.

ALTEN a défini et déploie sa politique de prévention de la corruption conformément aux 8 piliers prescrits par la loi Sapin II <sup>(2)</sup>.

### Un Code de conduite

La Charte Éthique & Conformité du Groupe formalise depuis de nombreuses années l'engagement du Groupe ALTEN en matière de tolérance zéro concernant la corruption et les conflits d'intérêts. Cette Charte est disponible sur le site du Groupe et consultable par l'ensemble de ses parties prenantes à l'adresse suivante : [www.ALTEN.com/fr/le-groupe/ALTEN-une-entreprise-engagee/](http://www.ALTEN.com/fr/le-groupe/ALTEN-une-entreprise-engagee/)

Ces engagements sont renforcés par le Code de conduite anti-corruption applicable à l'ensemble des collaborateurs internes et externes et mandataires sociaux du Groupe. Il définit des grands principes (corruption, conflits d'intérêts, etc.) et les illustre afin que chacun puisse adopter un comportement éthique conforme à la politique du Groupe.

Le déploiement du Code de conduite anti-corruption dans les filiales s'accompagne d'un programme de communication et de sensibilisation. En 2019, ce programme a été renforcé par la mise à disposition du guide « Ethics & Compliance in a nutshell », diffusé à l'ensemble des Directeurs et ambassadeurs Éthique & Conformité. En complément, le Groupe s'est doté d'un guide pratique sur les conflits d'intérêts. Il rappelle aux collaborateurs la politique du Groupe et le comportement à adopter face à ce risque.

Les documents sont disponibles en plusieurs langues.

### Un dispositif d'alerte

ALTEN s'est doté en 2016 d'un système d'alerte ouvert à tous les collaborateurs « MyALERT », disponible sur l'intranet.

Dans un processus d'amélioration continue, le Groupe ALTEN a renforcé son système d'alerte pour répondre aux exigences posées par la loi Sapin II, par la loi sur le devoir de vigilance et par le Règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD).

### Une cartographie des risques

En application de la législation en vigueur, le Groupe ALTEN élabore une cartographie afin d'identifier et de hiérarchiser les risques en matière de corruption suivant les spécificités du Groupe ALTEN (activités, secteurs géographiques, etc.).

En 2019, ALTEN a réitéré cet exercice et a procédé à la mise à jour de sa cartographie des risques anti-corruption à l'échelle du Groupe. Celle-ci a été présentée à la Direction générale ainsi qu'au Comité d'audit du Conseil d'administration et aux Commissaires aux comptes.

L'identification des risques a contribué à la mise en place d'un nouveau plan d'action déployé dans les différentes entités avec l'appui du management local.

### Des procédures d'évaluation des tiers

Le Groupe a mis en place des procédures d'évaluation des tiers. Il s'est également doté des outils (bases de données...) nécessaires à la réalisation de ces évaluations.

L'évaluation systématique des tiers est ainsi réalisée pour les opérations de fusion-acquisition en s'appuyant, si nécessaire, sur l'expertise de cabinets externes.

ALTEN a revu sa politique contractuelle pour intégrer systématiquement des clauses dites de « conformité » dans ses relations avec ses clients, fournisseurs et partenaires. Ceci, afin de déclencher, le cas échéant, des audits de conformité.

### Des procédures de contrôle comptable

Les procédures de contrôle comptable du Groupe ont été adaptées pour tenir compte des exigences légales en matière de prévention de la corruption.

### Un dispositif de formation

Le Groupe a défini un parcours de formation adapté aux populations cibles ainsi qu'un programme de sensibilisation destiné à l'ensemble des collaborateurs.

Dès l'intégration des nouveaux collaborateurs, ceux-ci sont sensibilisés à la culture du Groupe en matière de « tolérance zéro » de la corruption, notamment à travers le Livret d'accueil qui fait référence à la Charte Éthique et Conformité du Groupe. Le Code de conduite anti-corruption et la politique cadeaux et invitations du Groupe ont également été intégrés au kit de bienvenue remis aux nouveaux arrivants.

Depuis 2019, un *e-learning* intitulé « Prévenir la corruption », disponible en plusieurs langues, est déployé et intégré au parcours de formations obligatoires pour l'ensemble des collaborateurs, y compris les nouveaux arrivants. Cet *e-learning* rappelle les grandes lignes du dispositif anti-corruption du Groupe et est assorti d'un quiz permettant d'en attester la bonne compréhension. Au-delà d'une sensibilisation générale des collaborateurs, la formation des ambassadeurs éthique et conformité s'est poursuivie en 2019 afin qu'ils puissent diffuser la culture de conformité des affaires et ainsi prévenir la corruption.

### Un régime disciplinaire

La politique de lutte contre la corruption doit être connue et portée par l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Ainsi, pour s'assurer du strict respect des principes figurant dans le Code de conduite, ALTEN les a assortis d'un régime de sanctions disciplinaires.

(1) *Federal Corrupt Practice Act aux États-Unis, United Kingdom Bribery Act au Royaume-Uni, loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » en France, Banque Mondiale, OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économique), International Chamber of Commerce (ICC), Transparency International...*

(2) *La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite loi « Sapin II » introduit de nouvelles obligations à l'égard des entreprises.*

### Un dispositif de contrôle et d'évaluation interne

Le dispositif de contrôle et d'évaluation interne permet de contrôler l'efficacité des mesures, d'identifier les écarts et de définir des actions de prévention de la corruption. Il s'effectue sur le fondement de la cartographie des risques de corruption dont le Pôle Conformité assure la mise à jour.

Les cadeaux et invitations revêtent une importance spécifique dans le cadre de relations commerciales éthiques et exemptes de tout conflit d'intérêts. Le Groupe dispose d'une politique cadeaux et invitations disponible en plusieurs langues afin d'en assurer efficacement le déploiement. Celle-ci rappelle les principes directeurs, le régime d'autorisation et fournit aux collaborateurs des recommandations pour faire face aux situations potentiellement à risque.

## 2/ Protection des données personnelles

ALTEN s'assure de protéger les données à caractère personnel (DCP), conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD) en vigueur. Le *Data Protection Officer* Groupe (DPO) désigné par la Direction générale est tenu d'y procéder. Il coordonne et déploie, à travers un réseau de correspondants chargés de la protection des données, les actions de mise en conformité au RGPD.

Une politique Groupe a été mise en place afin d'assurer une homogénéité des procédures et des processus en matière de protection des données à caractère personnel au sein du Groupe. Le DPO Groupe est associé à l'ensemble des questions relatives aux traitements de données à caractère personnel. Il dispose de tous les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions et il a accès aux opérations de traitement. Il ne reçoit aucune instruction relative à l'exercice de ses missions de la part de l'entreprise et fait directement rapport au niveau le plus élevé de la Direction de l'entreprise.

## 3/ Sanctions internationales

La politique conformité du Groupe couvre également la prévention des risques en matière de violation des sanctions internationales. Celle-ci est rappelée dans le guide « Ethics & Compliance in a nutshell », diffusée à l'ensemble des Directeurs et ambassadeurs Éthique & Conformité. Le document est disponible en plusieurs langues.

Les processus d'évaluation des tiers mis en place dans le cadre de la lutte contre la corruption sont également destinés à prévenir les risques en matière de violation des sanctions internationales par le Groupe ALTEN.

## 4/ Transparence fiscale

Conforme à la stratégie du Groupe, la politique fiscale du Groupe ALTEN veille à préserver sa réputation et son image et à réduire les risques fiscaux auxquels il s'expose par l'exercice et le développement de ses activités.

Les pratiques fiscales au sein du Groupe adoptent une approche responsable de la fiscalité, selon un modèle de gestion fiscale efficace, dans le strict respect des lois et des réglementations fiscales en vigueur partout dans le monde où le Groupe est implanté.

À cet effet, la politique fiscale du Groupe ALTEN s'articule autour de trois grands principes :

- la prévalence de l'activité économique : l'implantation du Groupe dans un pays est déterminée par la volonté de développer la meilleure offre et servir au mieux ses clients dans le pays considéré ;
- la juste imposition des opérations : le Groupe veille à appliquer avec rigueur les règles fiscales nationales et internationales en vigueur et paie les impôts qui lui incombent dans les pays où il opère ;
- la maîtrise des risques fiscaux : le Groupe s'attache à sécuriser les coûts fiscaux au travers de la fiabilisation des données financières, la documentation des options fiscales et l'amélioration continue du recensement et de la gestion des risques fiscaux au sein du Groupe.

Dans le cadre des engagements du Groupe à exercer et développer ses activités dans le respect le plus strict des lois et des réglementations nationales et internationales, le Groupe ALTEN a notamment mis en place une politique de prix de transfert conforme aux principes de l'OCDE. Le Groupe veille à la juste répartition entre pays des marges opérationnelles internes au Groupe.

Conformément à ses obligations légales, le Groupe ALTEN effectue depuis l'exercice 2017 son « country by country reporting » en déclarant la répartition de ses bénéfices, impôts et activités, par juridiction fiscale.

Par ailleurs, le Groupe ne dispose pas d'implantation juridique dans un territoire inscrit dans la liste des États et territoires non coopératifs tels que définis par les législations françaises et internationales.

### 4.3.3 SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

La sécurité des informations et la cybersécurité constituent des enjeux stratégiques au cœur des préoccupations du Groupe. ALTEN a intégré dans l'ensemble de ses processus un système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) reconnu par la certification ISO 27 001.

La satisfaction client et la maîtrise des risques sont primordiales pour le Groupe ALTEN. 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. La première étape a été le recrutement d'un responsable de la sécurité des systèmes d'information. Sous l'impulsion de la direction, une gouvernance SSI s'est mise en place. Tous les six mois, ce comité réunissant des membres du Comité exécutif, de la Direction des Systèmes d'Informations, du Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information et de la Direction Qualité et Performance, s'assure de l'atteinte des objectifs, analyse la maîtrise des risques SSI et définit le plan d'action.

ALTEN a ainsi intégré dans sa Politique Qualité, Sécurité et Développement Durable les exigences de l'ISO 27 001. Cette norme prescrit les mesures à mettre en œuvre pour garantir la sécurité d'informations au sein d'une organisation et le fonctionnement du système de gestion de cette sécurité d'informations. Transverse à toute l'entreprise, ce projet vise à :

- assurer la continuité de service ;
- maîtriser les risques ;
- garantir la maîtrise du patrimoine immatériel ;

- préserver la confiance des parties prenantes en défendant la confidentialité des informations ;
- intégrer cette démarche au système de management de l'entreprise pour une appropriation par tous.

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

En complément de la mise en conformité avec les exigences de la norme ISO 27 001, le Groupe ALTEN en France a développé une formation en *e-learning* accessible et obligatoire pour tous ses collaborateurs, concernant la sécurité des Systèmes d'information. Composée de mises en situation et d'évaluations, la formation sensibilise à toutes les situations auxquelles un collaborateur pourrait être confronté. Elle les informe également sur leurs droits et leurs devoirs.

Le Groupe a également mis en place un portail intranet accessible à tous ses collaborateurs, concernant la sécurité des Systèmes d'information. Chacun peut y retrouver la charte informatique, la politique de sécurité, l'accès vers l'*e-learning* dédié, l'organisation, les bonnes pratiques, la déclaration des incidents, etc.

Comme l'année 2019, l'année 2020 sera tournée vers la sécurité de l'information avec des projets destinés à garantir la conformité avec les exigences, à étendre le périmètre de la certification ISO 27001 et à lutter contre des cyberattaques visant les entreprises de plus en plus nombreuses.

### 4.3.4 ENTRETENIR UNE RELATION DURABLE AVEC LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

#### 1/ Renforcer et harmoniser les pratiques achats sur l'ensemble du Groupe

##### La politique et le programme achats 2019-2022

La politique Achats d'ALTEN est portée par la Direction des Achats Groupe. Elle est construite autour des 5 axes de travail suivants :

1. l'axe métiers, visant à partager et accompagner les parties prenantes internes dans la formalisation, l'application et le suivi des processus et bonnes pratiques achats ;
2. l'axe économique pour garantir la performance achats de l'entreprise ;
3. l'axe qualité et performance qui mesure et pilote la performance de ses fournisseurs, partenaires et sous-traitants ;
4. l'axe relation commerciale, consacré à l'intégrité et à la pérennité des relations fournisseurs tout en stimulant l'innovation et la mise en concurrence ;
5. l'axe risques, relatif à la maîtrise des risques quelle qu'en soit leur nature : financiers, sociétaux, SSI, confidentialité, RSE, juridiques, image ALTEN, réglementaires et certifications.

La Direction des Achats pilote le déploiement du programme d'achats 2019-2022 en synergie avec les autres Directions de l'entreprise. Ce programme vise à continuer d'assurer :

- la définition d'une stratégie de pilotage spécifique pour les sujets prioritaires ;

- l'amélioration continue de la fonction achats à l'échelle du Groupe.

En 2019, a eu lieu le 1<sup>er</sup> Comité fournisseur, regroupant ainsi 17 fournisseurs afin de les sensibiliser à cette démarche et de les aider à grandir sur ce sujet.

Depuis 2018 mais également en 2019, plusieurs projets structurants ont été menés pour :

- accompagner la transformation et la performance de la Direction des Systèmes d'Information ou la Direction en charge des Déplacements des collaborateurs par exemple ;
- partager les règles et procédures d'approvisionnement au sein du Groupe.

#### Accompagnement des filiales à l'international

Pour accompagner les entités internationales dans leur démarche achats, la Direction des Achats du Groupe ALTEN met à disposition de ses filiales un catalogue de service regroupant les thématiques suivantes :

- le déploiement de contrats-cadres groupes ;
- le partage des processus, du référentiel documentaire France ;
- la mise à disposition d'outils de *reporting* économique et extra-économique ;
- la mise en place d'une communauté achats à l'échelle du Groupe ;
- l'accompagnement dans les démarches de certification.

## 2/ Achats responsables

Le dispositif Achats Responsables ALTEN est déployé sur le périmètre France.

### Principes fondateurs

Le dispositif d'Achats Responsables repose sur la « Charte Achats Responsables » qui décline l'ensemble de ses engagements et des obligations fournisseurs. Elle 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 des Achats intègre systématiquement la Charte Achats Responsables aux dossiers de consultation lors des appels d'offres et aux contrats. Elle s'assure ainsi de l'engagement de ses fournisseurs à en respecter les principes et à les relayer auprès de leurs propres fournisseurs.

### Cartographie des risques RSE fournisseurs

La Direction des Achats a réalisé et tient à jour une cartographie des risques liés aux droits de l'Homme, à la santé, à la sécurité, à l'environnement et à la corruption liés aux secteurs d'activité des fournisseurs. Le niveau de risque RSE est ainsi affecté à chaque fournisseur en fonction de la catégorie d'achats à laquelle il est rattaché.

## 4.3.5 PLAN DE VIGILANCE

ALTEN agit en faveur de la sécurité des personnes, du développement durable, du respect des droits humains, des libertés individuelles et de l'éthique. En signant en 2010 le Pacte Mondial, ALTEN a formalisé son engagement en faveur des droits de l'Homme et du respect de l'environnement.

Cet engagement est décliné opérationnellement auprès de tous les collaborateurs et se concrétise avec les stratégies RSE, éthique et conformité du Groupe.

### 1/ Cartographie des risques

La cartographie des risques est menée par la Direction Qualité et Performance, la Direction Juridique et la Direction Achats. Dans un premier temps, ALTEN a mené un travail d'identification puis d'évaluation des risques pour les 3 types suivants :

- les risques liés aux activités du Groupe ;
- les risques liés aux secteurs d'activité de ses fournisseurs et sous-traitants ;
- les risques liés aux pays dans lesquels ALTEN exerce une activité.

ALTEN s'appuie sur des référentiels propres et sur des indices externes pour quantifier les niveaux de risques.

### Évaluation RSE des fournisseurs et devoir de vigilance

La performance RSE de tout nouveau fournisseur est appréciée lors des appels d'offres. Certains enjeux RSE spécifiques au secteur d'activité des fournisseurs peuvent également être discutés lors des revues annuelles avec les fournisseurs.

Depuis 2018 en France, les fournisseurs auxquels est associé un niveau de risque RSE élevé, suite à l'analyse de risques RSE, doivent démontrer leur niveau de maîtrise des enjeux de leur activité et de leur chaîne de valeurs en répondant à un questionnaire RSE.

Les réponses à ce questionnaire donneront lieu à des plans d'actions formalisés et suivis, voire à l'organisation d'audits physiques dans le cas où la documentation présentée par le fournisseur ne serait pas satisfaisante.

ALTEN accompagne les fournisseurs dont la performance est évaluée comme faible ou moyenne. Un plan d'action sera formalisé et pourra donner lieu à des audits physiques dans le cas où la documentation présentée par le fournisseur ne serait pas satisfaisante. La collaboration avec les fournisseurs pourra être remise en cause si le plan d'action n'est pas mis en œuvre.

Les fournisseurs ayant reçu une évaluation jugée satisfaisante seront encouragés à rester dans le cadre d'une amélioration continue RSE voire à évaluer leur performance *via* des certifications et des contrôles menés par des tierces parties indépendantes. ALTEN privilégiera des relations commerciales avec ses fournisseurs performants.

- Pour son activité propre, ALTEN réalise régulièrement une analyse d'impact environnemental. Chaque risque environnemental lié à l'activité d'ALTEN est évalué *via* une méthode de cotation prenant en compte la fréquence, la gravité de l'impact, les demandes des parties prenantes et la maîtrise :
  - la fréquence est déterminée en fonction de l'occurrence d'apparition de l'impact,
  - la gravité indique le niveau d'impact sur le milieu récepteur,
  - les demandes des parties prenantes sont déterminées en fonction des demandes reçues de la part des parties prenantes intéressées sur le site (collectivités, associations, médias, riverains, autorités, etc.) au sujet de l'aspect ou de l'impact environnemental,
  - la maîtrise du risque est déterminée en fonction des actions de réduction de l'impact qui ont été mises en œuvre et de l'efficacité de ces dernières. Ce critère prend également en compte le niveau de conformité réglementaire d'ALTEN.

ALTEN réalise aussi une analyse de risque social *via* l'évaluation des risques professionnels (incluant les risques psychosociaux). Pour chacun de ces risques, le risque initial est croisé avec l'accidentologie et le facteur de maîtrise. Le risque résiduel ainsi calculé est ensuite hiérarchisé (risque intolérable, substantiel, moyen ou résiduel maîtrisé).

Enfin, le Groupe ALTEN a élaboré une cartographie afin d'identifier et de hiérarchiser les risques en matière de corruption, décrite à la section 4.3.2.1 « Prévention des risques de corruption » :

- pour les activités de ses fournisseurs et sous-traitants, la Direction Achats a cartographié les risques liés aux droits de l'Homme, à la santé-sécurité, à l'environnement et à la corruption liés aux secteurs d'activité des fournisseurs. Les fournisseurs héritent du niveau de criticité des prestations qu'ils réalisent ;
- enfin, ALTEN évalue les risques sociaux et environnementaux des pays dans lesquels sont situées les différentes entités du Groupe à l'aide d'indices externes portant sur le niveau de corruption et le respect des droits politiques et civils. Pour l'aspect environnemental, l'activité d'ALTEN étant de la prestation intellectuelle dans tous les pays, le risque environnemental lié au pays est considéré comme faible pour toutes les activités.

## 2/ Outils de prévention des atteintes graves

Le Groupe ALTEN s'est doté de plusieurs chartes afin d'encadrer à la fois son activité, celle des collaborateurs et de ses fournisseurs et sous-traitants.

### Charte Éthique et Conformité

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 reprend les engagements portés par :

- 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 (OIT) ;
- les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Les exigences de la Charte sont les suivantes :

- respecter le Groupe ;
- honorer les relations commerciales ;
- prévenir la corruption ;
- reporter les exigences vers les fournisseurs et sous-traitants ;
- maîtriser le contrôle des exportations ;
- proscrire les délits d'initiés ;
- prévenir les conflits d'intérêts ;
- protéger les données et les actifs ;
- interdire les accords et ententes avec les concurrents ;
- respecter l'environnement.

### La Charte du Développement Durable

À travers cette Charte, le Groupe ALTEN s'engage à promouvoir au sein des sociétés qui le composent une démarche de responsabilité sociale d'entreprise.

Les exigences de la Charte sont les suivantes :

- agir avec intégrité et veiller au respect des lois et des réglementations qui lui sont applicables ;
- favoriser le développement des compétences, la promotion sociale de ses collaborateurs, la diversité et l'égalité des chances en luttant contre les discriminations ;
- garantir des conditions de travail dans le respect des droits fondamentaux et assurer à ses collaborateurs la sécurité, la santé et le bien-être au travail ;
- protéger l'environnement en réduisant durablement l'impact de ses activités sur les ressources naturelles et la biodiversité et promouvoir les « éco-gestes » auprès de ses collaborateurs ;
- accompagner ses clients dans le développement de solutions favorables à l'environnement ;
- inciter ses collaborateurs à participer activement à l'innovation responsable ;
- fédérer ses partenaires – clients, sous-traitants et fournisseurs – autour de ses valeurs et les inciter à apporter leurs contributions à ses engagements en matière de développement durable ;
- soutenir des programmes de solidarité en lien avec les valeurs du Groupe ;
- œuvrer pour le développement de l'ingénierie et la promotion des carrières scientifiques et techniques ;
- fonder sa gouvernance d'entreprise sur une gestion rigoureuse et une communication responsable.

### La Charte des Achats Responsables

Cette Charte est une partie intégrante des contrats d'achats. Elle s'applique à l'ensemble des fournisseurs du Groupe ALTEN et comporte 10 points portant sur les droits de l'Homme, l'éthique et l'environnement :

- respect des droits de l'Homme ;
- interdiction du travail forcé et obligatoire ;
- interdiction du travail des enfants ;
- lutte contre toutes les formes de discrimination ;
- lutte contre la corruption ;
- santé et sécurité ;
- rémunération ;
- respect de la liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective ;
- interdiction de toute discrimination, de harcèlement et de violence ;
- respect de l'environnement.

En signant la Charte, les fournisseurs du Groupe ALTEN s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de s'assurer du respect des principes énoncés dans la Charte.

La Charte demande, par un effet de cascade, que les fournisseurs du Groupe ALTEN relayent ces dispositions à leurs propres fournisseurs, y compris dans les pays non signataires des conventions de l'OIT où ils seraient amenés à travailler.

### Le Code de conduite anticorruption

Ce code est décrit à la section 4.3.2.1 « Prévention des risques de corruption ».

### 3/ Maîtrise du risque dans les activités du Groupe et de ses filiales

ALTEN déploie des politiques et des procédures visant à assurer le respect de ses chartes et à prévenir leur atteinte, en particulier en termes de droits humains et libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes, ainsi que d'environnement dans ses activités.

Ces procédures reposent sur le dialogue social, la promotion de la diversité et la politique FORCES.

#### Le dialogue social

ALTEN poursuit une politique de dialogue avec les partenaires sociaux décrite à la section 4.2.4.2 « Dialogue Social ».

#### La promotion de la diversité

ALTEN s'est engagé pour la lutte contre les discriminations et le respect de la diversité, et a inscrit ces principes dans la Charte du Développement Durable. La diversité est un point central de la politique de Ressources Humaines du Groupe, décrit à la section 4.2.6 « la Promotion de la diversité ». Les actions principales du Groupe concernent :

- l'égalité femmes/hommes dans l'entreprise en fidélisant et en valorisant les femmes ingénieures du Groupe ALTEN ;
- la lutte contre toutes les formes de discriminations, et en particulier sur le sujet du handicap avec pour objectif d'apporter des réponses pragmatiques aux problématiques d'embauche, de maintien dans l'emploi et de sensibilisation des collaborateurs ;
- l'accompagnement des collaborateurs juniors et seniors.

#### Politique QHSE : FORCES

Tous les ans, la Direction générale du Groupe ALTEN réitère son engagement dans la volonté de maintenir un système de management fiable et orienté vers la satisfaction de toutes les parties prenantes. La politique QHSE-Développement Durable du Groupe ALTEN se décline en six axes :

- fédérer l'ensemble des collaborateurs, des métiers et des pilotes de processus ;
- optimiser les processus de l'entreprise pour viser l'efficacité ;
- respecter les exigences des parties prenantes ;
- capitaliser dans chacun des processus et l'ensemble des filiales ;
- engager ALTEN dans une démarche de qualité et de performance ;
- sécuriser les activités par des démarches de certification.

La politique FORCES est donnée à tous les nouveaux collaborateurs dans le livret d'accueil en France, et fait l'objet d'affichages dans les locaux.

Pour mettre en œuvre cette politique, la Direction générale du Groupe ALTEN a lancé une démarche Performance basée sur l'Amélioration Continue. Le système de management intégré QSE d'ALTEN garantit la maîtrise des impacts environnementaux, assure la satisfaction des clients et la sécurité des collaborateurs. Il est conforme aux référentiels :

- ISO 9 001 ;

- ISO 14 001 ;
- EN 9 100 ;
- CMMI ;
- MASE ;
- CEFRI ;
- ISO 27 001.

Les actions du Groupe en termes de sécurité sont exposées aux sections 4.2.7 « Santé et Sécurité au travail », 4.4 « Réduire l'empreinte environnementale » et 4.3.3 « Sécurité des Systèmes d'Informations ».

#### Les mesures de lutte contre la corruption

Les actions du Groupe en faveur de la prévention et de la lutte contre la corruption sont détaillées à la section 4.3.2 « Éthique et conformité ».

### 4/ Évaluation et maîtrise du risque chez les fournisseurs et prestataires

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.

ALTEN envoie un questionnaire de performance RSE aux fournisseurs jugés prioritaires suite à une analyse de risque RSE sectorielle. La performance RSE des fournisseurs est évaluée via ce questionnaire. La Direction Achats peut déclencher des audits physiques dans le cas où la documentation présentée par le fournisseur n'est pas satisfaisante, la démarche est décrite à la section 4.3.4.2 « Achats responsables ».

### 5/ Compte rendu sur le Plan de Vigilance et sa mise en œuvre

Le Plan de Vigilance est déployé et mis en œuvre en France.

En France, 2 000 collaborateurs ont participé aux causeries et l'objectif 2020 est de maintenir voire de dépasser ce nombre.

En 2019, de nouvelles entités ont été intégrées au périmètre RSE du Groupe afin d'avoir une meilleure visibilité sur les résultats RSE des différentes filiales et suivre les progrès RSE.

Le détail des résultats du Plan concernant les fournisseurs et sous-traitants est détaillé au paragraphe 4.3.4.2 « Achats Responsables ».

### 6/ Procédure d'alerte

Les collaborateurs peuvent avoir recours à un dispositif d'alerte via un formulaire d'alerte disponible sur l'intranet 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.

En 2019, 17 alertes ont été remontées via le système existant et aucune n'a été jugée pertinente dans le cadre du Plan de Vigilance.

Pour plus d'informations, se référer à la section 4.3.2 « Éthique et conformité ».

### 4.3.6 SOLIDARITÉ SUR LES TERRITOIRES

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

ALTEN Solidaire vient en aide aux fondations et associations reconnues d'intérêt général qui soutiennent des causes ayant un impact social, médical ou environnemental. Depuis 2017, 206 dons en prestations ont été réalisés pour 9k jours travaillés en 3 ans, dans l'une des 27 structures partenaires. Les missions traitent essentiellement de sujets informatiques, opérationnels, et fonctionnels. Cependant, toutes les compétences sont les bienvenues dans le cadre des futurs projets que les partenaires souhaitent confier à ALTEN. Ainsi pour les ingénieurs disponibles et désireux de s'engager auprès des associations, ALTEN propose d'intervenir ponctuellement sur l'accompagnement et le coaching de jeunes parrainés par les programmes des associations partenaires. Les ingénieurs en projet souhaitant s'engager à titre personnel dans l'action associative peuvent également solliciter ALTEN Solidaire.

Plusieurs actions fortes ont été réalisées depuis le lancement d'ALTEN Solidaire dont :

- en 2019, la collecte nationale au profit de la banque alimentaire, permettant de récolter plus de 180 kg de denrées alimentaires sur les sites de Boulogne-Billancourt ;
- 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 dépassant l'objectif de dons attendus. Par la suite, les collaborateurs ALTEN étaient invités à participer à l'assemblage de ces kits d'hygiène destinés aux accompagnants ;
- l'Octobre rose 2019 permettant la confection de 3 400 rubans, reversés en dons financiers à l'association, dans toutes les agences du Groupe ALTEN en France ;
- l'achat de 20 dossards par le Groupe ALTEN au profit de la Fondation Gustave Roussy, dans le cadre de la lutte contre le cancer chez l'enfant pour l'évènement Tower Run ;
- la réalisation de projets phares tels que le Projet "Mon Stage de 3<sup>e</sup>", plateforme permettant aux élèves de 3<sup>e</sup> de trouver leur stage via un partenariat avec le Bureau Information Jeunesse de la Ville de Boulogne-Billancourt ;
- depuis 2017, la collecte de jouets pour la Croix-Rouge sur les sites boulois ;
- en 2019, 200 cadeaux de Noël ont été financés pour les enfants de 0-12 mois au profit de CEKEDUBONHEUR ;
- 6 équipes bouloises ont relevé le défi sportif du 4L Trophy et se sont chargées d'offrir aux enfants des fournitures scolaires, données par le Groupe ALTEN dans le cadre de leur aventure ;
- la collecte des sacs de couchage pour l'association l'Armée du Salut à Toulouse ;
- la participation au « Hackathon Solidaire », organisé par Big-Bloom et soutenu par FRENCH IMPACT en tant que partenaire technologique, pour mettre en place une application pour l'association Unis-Cité.

En parallèle, depuis 2013, ALTEN développe des partenariats informatiques avec des associations du monde de l'éducation, de l'insertion et de la réinsertion professionnelle : ALTEN remastérisé en interne ses PC en obsolescence dans son parc et les équipe avec des applications d'aide à la recherche d'emploi, d'aide à la rédaction de CV ou avec des tutoriels de préparation à l'entretien d'embauche. Ces outils sont également développés en interne.

Une fois mis à la disposition des associations, ces équipements leur permettent par exemple de proposer à leurs bénéficiaires des formations informatiques ou l'accès à des salles informatiques pour la recherche d'emploi.

Depuis 2013, ce sont plus de 5 600 ordinateurs ou équipements informatiques qui ont été donnés à une quarantaine d'associations.

#### Initiatives internationales

- **MIGSO** organise des collectes ponctuelles en 2019 (ex : collecte de vêtements d'hiver, collecte alimentaire, soirée « Un maillot pour la vie... »). Par ailleurs, près de 200 collaborateurs ont participé à des courses caritatives (recherche médicale, lutte contre le cancer, en faveur de l'environnement...).
- **ALTEN GmbH** a reversé 6 000 € à des ONG grâce à son programme « ALTEN régional », dont les associations bénéficiaires ont été proposées par les collaborateurs ALTEN.
- **ALTEN Technology GmbH** a collecté des dons pour soutenir un hôpital pour enfants « The Sternenbrücke ». Il s'agit d'un point de contact pour les enfants et les jeunes gravement malades ainsi que pour leurs familles, où ils reçoivent un soutien psychologique et physique. ALTEN Technology GmbH organise et invite les employés à faire des dons matériels répondant aux besoins ou souhaits des enfants et jeunes. Lors de la Hamburg Commercial Bank Run, 33 membres des équipes ALTEN ont parcouru 4,7 km pour l'initiative « Les enfants aident les enfants ».
- **AIXAL** a participé à la Course des Héros en juin, en partenariat avec les associations Petit Cœur de Beurre, Laurette Fugain et l'Odyssée en octobre pour la recherche contre le Cancer du sein. Des dons sont également réalisés en faveur de ces associations. Un partenariat a été réalisé avec les Restos Du Cœur pour la collecte de dons alimentaires et la collecte de fonds pour l'achat de jouets stériles à destination des nourrissons hospitalisés.
- **ALTEN LTD** a attribué, en 2019, un prix à deux de ses employés pour leur projet de nettoyage de plages au Maroc. Un parrainage de Cancer Research UK a été mis en place, sélectionné par les employés au siège. Sur l'année 2019, un total de 4 événements réalisés pour la collecte de fonds, plusieurs centaines de livres collectées et une publicité affichée pour sensibiliser à la bienfaisance.
- **ALTEN Italia** organise deux fois par an des journées dédiées aux dons de sang.
- **ALTEN Finland** se mobilise à chaque Noël pour offrir des cadeaux aux enfants dans le besoin.



## 4.4 RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE

### 4.4.1 ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Le Groupe incite l'ensemble de ses entités dans le monde à avoir une démarche environnementale proactive, reposant sur une norme ou un référentiel reconnu.

Au quotidien, la Direction Qualité & Performance définit la politique environnementale du Groupe et accompagne les filiales dans l'identification et la mise en œuvre d'actions concrètes concernant la gestion des bâtiments, la maîtrise de l'empreinte carbone et l'utilisation raisonnée des ressources naturelles. La Direction des Moyens Généraux s'attache à mettre en œuvre ces politiques de manière opérationnelle sur tous les sites.

Compte tenu des activités tertiaires d'Ingénierie et de Conseil en Technologie d'ALTEN, le Groupe a des impacts limités sur

l'environnement. Sa démarche environnementale s'articule autour des priorités suivantes :

- sensibiliser les collaborateurs aux écogestes ;
- réduire les émissions de gaz à effet de serre ;
- utiliser les ressources naturelles de manière raisonnée et réduire nos déchets.

Conscient que ses activités et que les secteurs dans lesquels le Groupe opère lui confèrent une responsabilité environnementale indirecte auprès de ses clients, ALTEN s'engage à développer des solutions innovantes et durables, détaillées dans la section 4.4.3.7 « Innover durablement ».

### 4.4.2 L'ORGANISATION DU GROUPE POUR LA GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le système de management environnemental du Groupe repose sur une analyse de risque environnementale et sur une démarche d'amélioration continue.

En France et à l'international, plusieurs entités se sont lancées dans la démarche volontaire de certification de leur système de

management environnemental (SME). En 2019, 80 % de l'effectif du Groupe est couvert par un SME, dont certaines entités certifiées ISO 14 001 au cours de ces dernières années, telles qu'**ALTEN Spain**, **ALTEN GmbH** en Allemagne, **ALTEN Sverige** et **ALTEN SA**, **ALTEN SO** et **ALTEN SIR** en France.

### 4.4.3 SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

Pour impliquer l'ensemble des collaborateurs, ALTEN relaie les temps forts du Développement Durable *via* des campagnes de communication. En France, des sensibilisations, animations et formations, en particulier celles développées dans le cadre des démarches de certification ISO 14 001, sont régulièrement organisées afin de promouvoir les écogestes et de faciliter leur adoption. Une Charte de Vie affichée dans tous les espaces communs et les salles de réunion ainsi qu'un e-learning dédié rappellent les bonnes pratiques quotidiennes en matière de respect des autres et de l'environnement.

Plusieurs initiatives ont également été déployées dans les pays :

- **ALTEN Technology GmbH** sensibilise ses collaborateurs par un e-learning obligatoire sur le système de management environnemental de l'entreprise pour tous les employés. Des conseils et écogestes leur sont également rappelés sur des affichages dédiés ou leur intranet. En 2019, une boîte à idées a été mise en place permettant aux employés de participer à l'amélioration du système de management de l'environnement ;

- **ALTEN India** développe un parcours d'intégration des nouveaux arrivants comportant une session de sensibilisation obligatoire à l'environnement et à la politique des 3R (Réduire, Recycler, Réutiliser). Des sensibilisations, sous forme d'affichage, sont également faites sur le gaspillage alimentaire et le tri du papier. ALTEN India prend part à l'évènement Earth Hour en éteignant toutes les lumières pour sensibiliser aux économies d'énergie ;
- **ALTEN Maroc** engage ses collaborateurs à partager des informations autour des bonnes pratiques environnementales dans le cadre du programme « Super RSE ». Une communication *via* des affiches a été mise en place au niveau de tous les plateaux afin de sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques de sécurité, d'utilisation des parties communes, à la consommation énergétique, etc. ;
- **ALTEN Italia** sensibilise ses collaborateurs *via* des affichages de bonnes pratiques et d'écogestes. En 2019, des gourdes ont été distribuées aux collaborateurs lors de leurs entretiens annuels afin de réduire l'utilisation du plastique.

#### 4.4.4 RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DU GROUPE

##### 1/ Engagé dans la Charte de l'ingénierie pour le climat

Depuis le 24 octobre 2019, ALTEN est signataire de la Charte de l'ingénierie pour le climat de Syntec-Ingénierie. Le Groupe va participer en 2020 au comité de suivi de la Charte au Syntec et s'engage sur 3 axes :

- la suppression des gobelets plastiques (les solutions mises en place en 2019, sont décrites à la section 4.4.4.2 « Réduire et trier nos déchets ») ;
- maintenir sa notation A- au CDP (Carbon Disclosure Project) ;
- réduire la consommation de CO2 des déplacements domicile-travail et de ses déplacements liés aux véhicules de fonction.

Une feuille de route jusqu'en 2025 a été définie afin de suivre et de réaliser les objectifs fixés dans le CDP 2019. Entre 2020 et 2025, ALTEN se concentrera sur ces axes :

- soutenir la transition vers les véhicules électriques ;
- installer des bornes de recharge dans les locaux ALTEN ;
- atteindre 75 % d'énergies renouvelables en France ;
- évaluer les fournisseurs et prestataires sur leurs émissions carbonées ;
- compenser ses émissions carbonées ;

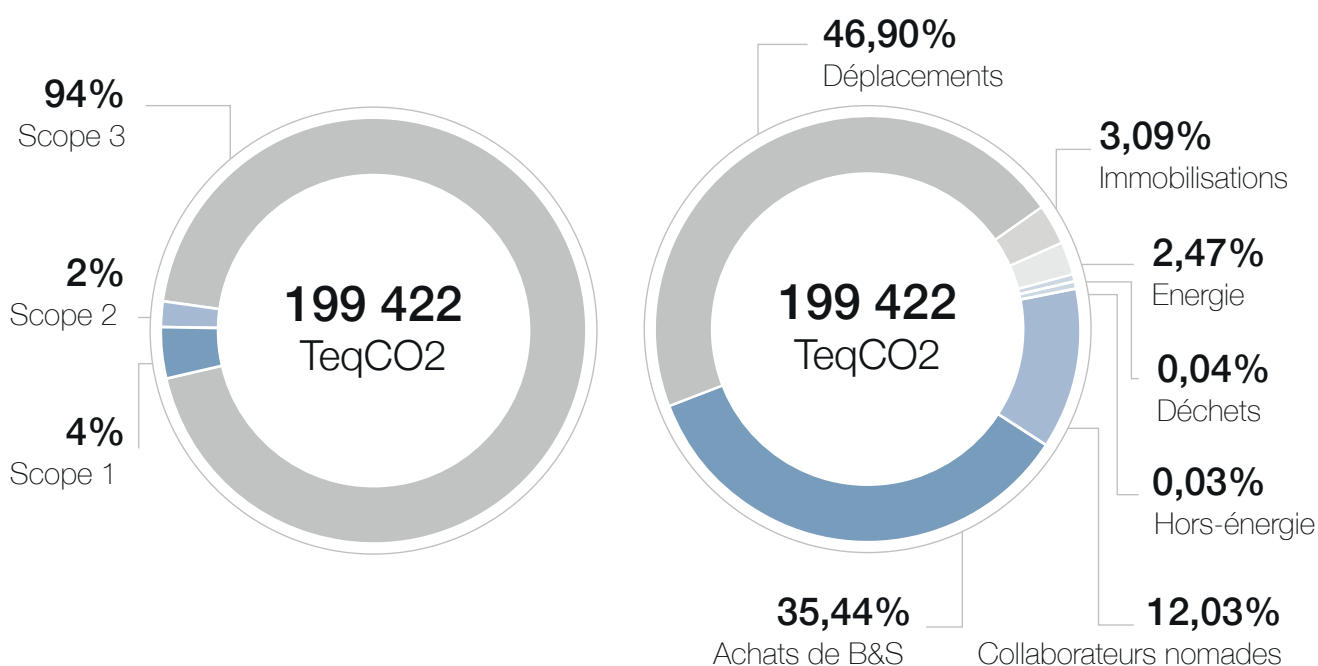
- challenger et sensibiliser les filiales internationales sur leur trajectoire carbone ;
- valider les objectifs climat du Groupe par le SBTi.

##### 2/ Répartition des émissions de gaz à effet de serre

En 2019, ALTEN a réalisé un Bilan Carbone® de ses activités de l'année sur l'ensemble de ses entités en France. Le Groupe s'est engagé au-delà des exigences réglementaires auxquelles il est soumis en incluant des entités internationales au Bilan Carbone® et en mesurant ses émissions relatives aux trois périmètres d'émissions de gaz à effet de serre définis par le GHG Protocol :

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

Emissions Groupe par scopes et postes d'émissions (TeqCO<sub>2</sub>)



En 2019, sur le périmètre RSE, les principaux postes d'émissions de CO<sub>2</sub> du Groupe sont liés aux déplacements (46,9 %), aux achats de biens et de services (35,44 %) et aux collaborateurs nomades (12,03 %) scopes 1 et 2.

L'électricité et le gaz naturel sont les deux principales sources d'énergie utilisées par les sites ALTEN.

En 2019, la consommation d'énergie des sites ALTEN sur le périmètre RSE <sup>(1)</sup> s'élevait à 13 943 MWh, soit une moyenne de 99 kWh par m<sup>2</sup>.

	Consommation brute - 2019	Consommation par m <sup>2</sup> - 2019
France (Baux SA)	6 134 MWh	94 kWh / m <sup>2</sup>
International	7 809 MWh	103 kWh / m <sup>2</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>13 943 MWH</b>	<b>99 KWH / M<sup>2</sup></b>

La consommation d'énergie pour les data centers utilisés en France par ALTEN SA en 2019 s'élevait à 397 MWh, soit l'équivalent de 6,5 % de la consommation des bâtiments en France, ce qui explique que les efforts du Groupe se soient concentrés sur un plan d'action visant :

- la recherche de l'efficacité énergétique dans les bâtiments ;
- la réduction de la consommation d'énergie ;
- l'amélioration de la flotte de véhicules de fonction et de la politique voyages ;
- la promotion des alternatives aux déplacements ;
- la réduction des consommations de papier *via* la dématérialisation.

La démarche d'ALTEN en faveur de la lutte contre le changement climatique a été évaluée au niveau A- par le CDP pour la seconde année consécutive, récompensant ainsi les efforts du Groupe pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre.

### 3/ Favoriser le recours aux énergies renouvelables

ALTEN favorise le recours aux énergies renouvelables. En France, le Groupe a renouvelé en 2019 son 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 36 kVA. Ainsi, 64 % de l'énergie consommée en France est d'origine renouvelable.

A l'international, les filiales ont également recours aux énergies renouvelables :

- **ALTEN GmbH** déploie l'usage d'électricité d'origine renouvelable sur ses principaux sites en Allemagne ;
- **ALTEN Finland** utilise 68 % d'énergies renouvelables sur sa consommation d'énergie totale ;
- **ALTEN Spain** dépense près d'un quart d'énergie renouvelable ;
- **ALTEN Portugal** souscrit 57 % de l'électricité dans les énergies renouvelables ;
- **ALTEN India** utilise 18 % de sa consommation d'énergie dans les énergies renouvelables, en grande partie issues de l'éolien.

### 4/ Favoriser l'efficacité énergétique des bâtiments

En France, la stratégie immobilière du Groupe repose la mise en place de pôles d'activités régionaux et sur la modernisation de son parc immobilier. Le Groupe travaille de concert avec des promoteurs, architectes et constructeurs, dès la conception, permettant de garantir une approche environnementale des bâtiments. Les 5 bâtiments récemment intégrés au parc immobilier présentent des certifications BREEAM Very Good, ou des labels régionaux tels que les Label BBCA (Bâtiment Bas Carbone), Label BDM (Bâtiments Durables Méditerranéens), RT 2012 – 10 %, Ready to OSOZ, labellisation E+/C- et BBC-Effergie 2017.

Ce choix d'occuper des bâtiments performants et plus respectueux de l'environnement est déployé dans un grand nombre de pays dans lesquels le Groupe ALTEN est implanté. En 2019 en France, près de la moitié des surfaces du parc immobilier est certifiée BBC et/ou HQE, avec 34 % contre 18 % en 2018.

Fin 2019, une grande partie des collaborateurs situés à Boulogne-Billancourt déménage sur un nouveau site dans le même secteur géographique. Le site comprend près de 12 000 m<sup>2</sup> entièrement réhabilités, avec des espaces de travail repensés et des services renforcés. Le bâtiment est conçu selon la certification environnementale BREEAM Very Good.

En Suède enfin, le site de Stockholm bénéficie quant à lui de la certification LEED (Leadership in Energy and Environmental Design), niveau « Gold ». Ce système de standardisation de bâtiments à haute qualité environnementale s'appuie sur les critères d'évaluation suivants : l'efficacité énergétique, l'efficacité de la consommation d'eau, l'efficacité du chauffage, l'utilisation de matériaux de provenance locale et la réutilisation de leur surplus.

Le site à Ulm de **ALTEN GmbH** a été conçu pour que les besoins énergétiques du bâtiment représentent environ la moitié (autour de 55 %) de ceux d'une structure neuve similaire. Il est équipé de panneaux photovoltaïques et d'une thermopompe pour alimenter le système de chauffage. Cette nouvelle structure recourt à un système passif de chauffage, utilisant la chaleur dégagée par les équipements et les personnes sur site, en plus de l'énergie solaire. Sur le site de Nuremberg, l'approvisionnement de chaleur pour les bureaux provient d'une centrale de cogénération à la biomasse approvisionnée par du bois issu d'une forêt locale.

En Angleterre, une analyse ESOS sur la consommation énergétique et sur la consommation de la flotte de véhicules a été réalisée, afin de permettre une optimisation des consommations.

### 5/ Minimiser l'impact des installations informatiques

En France, ALTEN sécurise ses infrastructures *via* la mise en place de deux data centers physiquement séparés, permettant d'assurer une disponibilité maximale de ses services. **Depuis 10 ans, ALTEN a engagé une démarche d'externalisation des serveurs informatiques chez un prestataire d'hébergement reconnu, très attaché aux économies d'énergie même à grande échelle.** À l'avenir, ALTEN souhaite étendre cette politique vers les sites du Groupe, *via* la diminution du nombre d'équipements actifs.

ALTEN consomme de la puissance à la demande, adaptée aux besoins à un instant T. Les ressources sont mutualisées, rationalisées et optimisées pour réduire le nombre de serveurs physiques, réduisant l'empreinte environnementale, tout en garantissant des systèmes disposant de la haute sécurité et disponibles 24h sur 24 et 7 jours sur 7.

(1) Hors Suisse, Qatar, Chine, USA et hors data centers.

Aux Pays-Bas, les serveurs d'ALTEN sont hébergés dans des data centers écologiques mettant en œuvre une technologie de convection liquide et naturelle pour les systèmes de refroidissement. Ce système permet au total une réduction de l'empreinte énergétique de 50 %.

Dans le but de limiter la quantité de données stockées et échangées sur les réseaux, ALTEN met à disposition des collaborateurs des outils digitaux tels que les outils Skype for Business, One Drive, One Note ou Sharepoint. Pour favoriser leur utilisation, un guide et des formations sont en ligne et à la disposition des collaborateurs. En parallèle, la consommation d'énergie des systèmes non productifs a été étudiée et optimisée.

Face à l'augmentation des données de stockage, ALTEN souhaite mener un projet d'optimisation de l'archivage d'ici 2021.

Enfin, le choix d'ALTEN se porte vers des équipements informatiques économes en énergie. En France, 100 % des ordinateurs et des écrans sont certifiés Energy Star.

## 6/ Privilégier la mobilité durable

Les émissions reportées en 2019 montrent que les déplacements représentent plus de 80 % des émissions de gaz à effet de serre calculées par ALTEN pour le scope 3. À ce titre, ALTEN y attache une attention particulière et propose des alternatives innovantes à ses équipes.

ALTEN a analysé les trajets domicile-travail dans le cadre des Plans de Mobilité sur plus de 10 sites en France. Des études de mobilité ainsi qu'une enquête auprès de plus de 3 000 collaborateurs ont permis de définir un plan d'action pour réduire l'impact des transports sur l'environnement. Ainsi, en 2019, ALTEN a concentré ses actions sur :

- la sensibilisation, au travers de challenges et d'animations, en particulier à l'occasion de la semaine européenne de la mobilité. Près de 350 collaborateurs ont ainsi été sensibilisés aux mobilités douces et à la sécurité routière cette année. Une communauté sur le réseau interne de l'entreprise a été créée pour échanger autour des sujets de la mobilité, et des informations sur les véhicules propres seront mises à disposition sur l'intranet ;
- le covoiturage, *via* la communication autour des solutions existantes pour constituer une communauté de collaborateurs covoitureurs ;
- la communication des bonnes pratiques à adopter à l'occasion des pics de pollution ;
- la refonte de l'e-learning *Écogestes* a permis de sensibiliser une plus large population en 2019 ;
- mise en place un système d'alerte interne pour les jours de pics de pollution sur MyALTEN.

La mise en place de ce plan d'action et son efficacité seront suivies par un comité de pilotage multidisciplinaire au cours de l'année 2020.

Depuis 9 ans, ALTEN incite ses collaborateurs à utiliser la solution mise en place pour organiser des conférences audio et web depuis leur ordinateur de façon sécurisée et interactive. Grâce à cette application, l'organisation de réunions avec des collaborateurs à distance évite leurs déplacements. Cette solution est déployée aujourd'hui pour les collaborateurs de huit pays : France, Belgique, Allemagne, Italie, Suède, Espagne, Roumanie et Inde.

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

Depuis 2019, ALTEN a renforcé les exigences de son « Car Plan », régissant les caractéristiques des véhicules de fonction composant la flotte du Groupe. Les motorisations diesel ont ainsi été bannies du catalogue. Le catalogue de véhicules référencés est composé à 75 % de véhicules hybrides ou électriques dits à faible émission (<60 g CO<sub>2</sub>/km).

ALTEN utilise déjà six véhicules de service électriques. En 2020, ALTEN lancera un vaste plan d'installation et de supervision de bornes de recharge électrique sur ces sites en France, afin d'encourager la migration vers des véhicules « Zéro émission moteur ». En parallèle, ALTEN souhaite identifier les sites propices à la mise en place de véhicules électrique en Car Sharing, afin de diminuer encore davantage les émissions de CO<sub>2</sub> du Groupe.

En France, l'ensemble des salariés ALTEN a accès à un e-learning sur les fondamentaux de l'écoconduite. Dans le cadre du nouveau Car Plan, les adhérents sont également tenus de participer à une formation à l'Eco-Conduite ou à la Prévention des Risques Routiers dans l'année suivant leur adhésion.

## Initiatives internationales

- **ALTEN LTD** a mis en place une aide à l'achat d'un vélo et encourage les salariés à faire de l'exercice en venant au travail à vélo. L'entité ne possède pas de flotte de véhicules, elle favorise les déplacements en train afin de limiter les émissions de CO<sub>2</sub>.
- **ALTEN Italia** a développé un partenariat avec des compagnies de transport public pour promouvoir l'utilisation des transports en commun par les collaborateurs.
- **ALTEN Netherlands et ALTEN Finland** mettent à disposition des stations de recharge pour voitures électriques à côté de tous les bâtiments ALTEN.
- **ALTEN Belgium** propose des véhicules électriques et hybrides au catalogue des voitures de fonction. Une indemnité mobilité peut être proposée en substitution de la voiture de fonction, et une incitation financière visant à favoriser l'utilisation du vélo électrique a été mise en place.
- **ALTEN GmbH** propose le partage de voiture, notamment *via* l'application « Car2Go ». Cette plateforme propose des véhicules électriques. ALTEN GmbH sensibilise régulièrement ses collaborateurs en faveur d'un mode de vie plus sain en incitant, par exemple, à privilégier le vélo à la voiture pour les trajets quotidiens. Depuis 2016, ALTEN GmbH s'est associée à la campagne « With bicycle to work » organisée par une compagnie d'assurance. Des prix sont prévus pour encourager les employés qui se rendent au travail à vélo pendant au moins 20 jours ouvrables.

## 7/ Innover durablement

Adapter l'approche développement durable vers des solutions technologiques plus respectueuses de l'environnement est un accélérateur de recherche et d'innovation. Les projets auxquels participe ALTEN aujourd'hui sont sensiblement marqués par cette thématique avec une forte dominance autour de la décarbonation des transports.

### Efficacité énergétique des transports

La réduction de la consommation des moteurs thermiques est un sujet qui peut être abordé sous différents aspects :

- la dépollution du Groupe Moto Propulseur (GMP) s'est retrouvée au centre des enjeux techniques, stratégiques et réglementaires des constructeurs automobiles. ALTEN intervient sur ces sujets notamment dans l'étude des interactions entre les différents systèmes de dépollutions existants. Pour y parvenir, différents axes sont abordés, en recourant à la fois à des simulations numériques ainsi qu'à des essais physiques sur banc ou en roulage. Les travaux ont notamment porté sur l'influence de l'injection de NH<sub>3</sub> pour démontrer que la surinjection, même si elle était pertinente dans la diminution des NOx, peut finalement entraîner un excédent d'émission de NH<sub>3</sub> ;
- au-delà du GMP, le travail de réduction de la pollution passe aussi par des études autour de la transition diesel vers essence. ALTEN intervient directement pour le compte d'un grand constructeur automobile sur le développement d'une plateforme de moteur diesel très peu modifié et pouvant fonctionner avec de l'essence tout en obtenant des performances au moins équivalentes au gazole.

### Électrification des transports

La réduction des rejets de CO<sub>2</sub> dans l'atmosphère est un enjeu majeur de notre temps. Depuis plusieurs années, l'électrification des transports est une réalité dans de nombreux secteurs, de l'automobile à l'aéronautique.

L'électrification des roues d'avion pour assurer un roulage taxi plus écologique est un sujet de développement majeur. Sur ce sujet, les équipes ALTEN ont apporté leurs compétences, autour de deux axes principaux :

- dans un premier temps, la définition d'un compromis entre les différents composants du matériel et du logiciel de la chaîne électrique, avec des résultats significatifs sur la performance attendue du système complet ;
- dans un second temps, pour pallier aux problèmes thermiques apparaissant sur les cartes électroniques pendant le fonctionnement du moteur, l'étude s'est concentrée sur le développement de nouvelles architectures de cartes. Ce sont en particulier les modes de connexion qui ont été analysés.

L'électrification d'un avion ne passe pas uniquement par les systèmes propulsifs, elle se fait aussi aujourd'hui sur le remplacement des systèmes hydrauliques, ce qui contribue à l'allègement de l'avion. ALTEN intervient directement sur le développement, le prototypage et la validation du comportement de nouveaux cœurs électriques modulaires et novateurs.

## 4.4.5 UTILISER LES RESSOURCES NATURELLES DE MANIÈRE RAISONNÉE ET RÉDUIRE LES DÉCHETS DU GROUPE

### 1/ Réduire la consommation de papier

ALTEN utilise du papier essentiellement à des fins bureautiques et de communication. En 2019, la consommation interne du Groupe s'élevait à 54 tonnes, soit en moyenne 5 kg par collaborateur :

- ALTEN agit en faveur de la dématérialisation des échanges. En France, en 2019, 94,73 % des collaborateurs reçoivent leur bulletin de paie dans un coffre-fort numérique (contre 93 % à fin 2018). Le projet de dématérialisation des factures poursuit son déploiement avec pour objectif d'augmenter le nombre de clients reliés à la solution en 2020. Près de 19 500 factures sont traitées de manière dématérialisée chaque année. ALTEN prévoit de poursuivre son programme de dématérialisation en 2020 pour digitaliser les processus nécessitant de grands nombres d'impressions ;
- MyTrip, nouveau service offert par l'équipe Déplacements & Mobilité depuis décembre 2019, devrait permettre de dématérialiser près de 15 000 demandes de déplacements par an, émanant des collaborateurs des entités Anotech Energy (SAS, Global Solutions, Singapore, Doha et Belgium) ;
- MI-GSO a adopté une politique zéro papier qui s'appuie sur des solutions de dématérialisation comme la digitalisation des documents ou la signature électronique. La formation des collaborateurs aux bons comportements et à l'utilisation des outils digitaux est également déployée pour généraliser la démarche.

En France, ALTEN a poursuivi la rationalisation de son parc d'imprimantes, en supprimant les imprimantes individuelles : 19,7 % des imprimantes ont été supprimées du parc en 2019.

Les imprimantes sont toutes reliées à un système d'impression par badge permettant d'éliminer les impressions inutiles, erronées ou oubliées. Elles sont configurées par défaut en noir et blanc et recto verso et contribuent à la sensibilisation des collaborateurs via la communication d'indicateurs environnementaux (CO<sub>2</sub>, eau, énergie) liés à l'impact environnemental de chaque impression. Au bilan, en France, la consommation de papier par collaborateur a diminué de 28 % par rapport à l'année 2018.

ALTEN cherche à consommer moins, mais aussi à consommer mieux. A l'achat, le Groupe privilégie le papier recyclé et/ou porteur d'un écolabel. Ainsi, 100 % du papier utilisé en France en 2019 était recyclé et/ou certifié.

### Initiatives internationales

Chez **ALTEN GmbH** en Allemagne, **ALTEN Netherlands**, **ALTEN Portugal** et **ALTEN Finland**, ce taux atteint les 100 % également. Par ailleurs, la majorité des supports de communication papier est réalisée sur du papier recyclé possédant une certification environnementale élevée, tandis que les imprimeurs sont sélectionnés dès que possible pour leur volonté de réduire les impacts environnementaux liés à leurs activités.

## 2/ Réduire et trier les déchets

Dans le cadre du projet « OBJECTIF ZÉRO GOBELET », plus aucun gobelet ne sera distribué dans les machines à café et aux fontaines à eau à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, et cela au niveau national.

En décembre 2019, des mugs et écocup ALTEN ont été mis à disposition de tous les collaborateurs déjà en poste en France.

Diverses actions fortes ont été menées :

- campagne de 4 000 mugs distribués en décembre 2019 ;
- campagne de 4 000 Ecocups distribués en décembre 2019 ;
- machine à café avec détecteur de tasse ;
- aucune commande de gobelets plastiques ;
- pour les visiteurs : mise en place de gobelet écologique en carton recyclés à partir de janvier 2020 ;
- pour les nouveaux collaborateurs, la gestion des mugs et écocups est prévue dans le Welcome Pack par les Ressources Humaines.

### 4.4.6 BIODIVERSITÉ

Dans le cadre de la démarche d'achats responsables du Groupe, une attention particulière est portée à la certification environnementale des fournitures et équipements de bureaux afin de limiter leur impact sur la biodiversité.

En France, la certification FSC, PEFC ou NF environnement est demandée pour tous les achats de tables ou de bureau. La certification FSC, PEFC, Ecolabel européen, NF Environnement ou du papier 100 % recyclé sont demandés pour tous les achats de papier et l'Ecolabel Européen est demandé pour tout produit de nettoyage sanitaire.

Dans le but de sensibiliser les collaborateurs à la biodiversité et au changement climatique, ALTEN a initié une démarche en faveur de la biodiversité en accueillant des ruches sur un des sites boulonnais, ainsi qu'un nichoir pour les pollinisateurs sauvages. En 2020, ALTEN continuera la sensibilisation de ses collaborateurs sur le sujet de la biodiversité en proposant de nouvelles animations.

En parallèle, le Groupe porte une attention particulière à la fin de vie de ses déchets papier. 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 74 % des surfaces couvertes par le tri sélectif sur l'ensemble du périmètre RSE.

Aux Pays-Bas, chez **ALTEN India** et **Anotech Energy**, des mugs ont été distribués à l'ensemble des collaborateurs pour réduire leur consommation de bouteilles en plastique.

Les déchets d'équipements électriques et électroniques (D3E), les batteries ou encore les cartouches d'encre générées par le Groupe font l'objet d'un suivi précis. En 2019, 1,57 tonnes ont été collectées par un prestataire spécialisé auprès d'ALTEN et ses solutions en France ; et 6 tonnes sur le périmètre RSE.

ALTEN donne une seconde vie à son parc informatique (ordinateurs et écrans) à travers une étape de reconditionnement puis de dons auprès des associations, cette démarche est décrite à la section 4.3.6 - « Solidarité sur les territoires ».

### Initiatives internationales

**ALTEN Technology GmbH** fait appel à des fournisseurs travaillant avec des produits issus de l'agriculture biologique, des fournisseurs possédant une certification environnementale pour les services de nettoyage et des fournisseurs de mobilier écologique. Pour l'année 2020, **ALTEN GmbH** a pour projet de déployer le moteur de recherche « Ecosia » à l'ensemble de ses collaborateurs. Ecosia utilise les revenus des recherches afin de planter des arbres à divers endroits de la planète et ainsi réduire l'empreinte carbone. En 2019, des ateliers de sensibilisation ont été organisés pour les collaborateurs sur plusieurs sites du Groupe.

**ALTEN Maroc** a créé une pépinière de plantation et d'entretien de la végétation, entretenue par les collaborateurs.

## 4.5 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES ET RÉFÉRENTIELS INTERNATIONAUX

### 4.5.1 NOTE MÉTHODOLOGIQUE

#### Périmètres temporel et géographique

- La période considérée pour les données composant les différents indicateurs est du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019.
- Le périmètre RSE dans ce rapport couvre les entités juridiques d'ALTEN et ses solutions situées en France : ALTEN SA, ALTEN SO, Atexis, APTECH, ID APPS, MI-GSO, ALTEN SIR, ALTEN TECHNOLOGIES, Aixial, Lincoln SAS, Elitys Consulting, Avenir Conseil Formation, Aixial Development, CADUCEUM, Pegase, LMACP, Anotech Energy.
- Ainsi que les entités internationales : ALTEN Belgium SPRL, ALTEN Switzerland, ALTEN GmbH, ALTEN SW GmbH, ALTEN Technology GmbH, ALTEN Spain, ALTEN Finland, ALTEN LTD, ANOTECH Energy Global Solutions LTD, PPP UK, ALTEN Calsoft LABS India Private LTD, ALTEN India Private LTD, ALTEN Italia SPA, ALTEN Delivery Center Maroc, ALTEN Nederland BV et Orion Engineering, TECHALTEN Portugal, Anotech Energy Doha, ALTEN Sverige AB, Anotech Energy Services LTD UK, Anotech Energy USA INC, Clover Global Solutions LP, Cresttek India.
- À l'international, ALTEN Switzerland, PPP UK, Anotech energy Doha, Cresttek India ont été intégrés au reporting 2019.
- Les filiales ALTEN China LTD et la nouvelle entité Shanghai Technology n'ont pas été intégrées au reporting 2019 en raison des mesures prises suite à la crise sanitaire dans les pays respectifs au moment du reporting.

#### Taux de couverture

- Les indicateurs de performance reportés pour la France et l'international portent sur un effectif représentant 81,2 % des effectifs totaux du Groupe au 31/12/2019 et 78,15 % du chiffre d'affaires.
- Plus précisément, pour les entités françaises, ces indicateurs se rapportent à l'exhaustivité des effectifs des entités considérées (ALTEN et solutions), et à l'exhaustivité des surfaces occupées par une ou plusieurs entités du Groupe ALTEN en France. Pour les entités internationales, ils se rapportent au nombre de collaborateurs et de surfaces occupées par chacune des entités ALTEN du pays concerné.

#### Référentiels

- L'établissement des indicateurs de performance et du texte du présent rapport a été réalisé conformément aux demandes de l'article L. 225-102-1 du Code de Commerce. Les principes et recommandations du Global Reporting Initiative G4 ont également été pris en compte.
- Le référentiel de calcul et d'établissement des indicateurs de performance est disponible sur demande par mail : [alten.csr@alten.fr](mailto:alten.csr@alten.fr)

#### Limites et exclusions

Le Groupe ALTEN a mis en place un outil de reporting interne proposé à toutes les entités du périmètre RSE. Cet outil permet de remonter les informations sociales, environnementales et sociétales locales qui sont ensuite consolidées par le Groupe.

Le Groupe s'efforce d'accroître chaque année le périmètre de son reporting en y intégrant de nouvelles entités.

#### Origine et consolidation des données

##### Indicateurs sociaux

- Les données relatives aux effectifs, aux nationalités représentées dans l'entreprise, aux embauches et aux départs, aux contrats d'alternance, de masse salariale, de rémunération, de turnover, de l'organisation du temps de travail, de taux de fréquence et de taux de gravité des accidents du travail ont été extraites des Bilans Sociaux et des logiciels de paie des entreprises du Groupe ALTEN en France et des entités internationales reportées. Les données relatives aux entretiens annuels d'évaluation, à la formation et à la mobilité interne, sont issues du reporting des départements qui en ont la charge dans les diverses entités du Groupe.
- À noter, le nombre d'heures total de formation et le nombre de collaborateurs formés tiennent compte des formations réalisées par des apprentis et collaborateurs en contrat de professionnalisation.
- Le turnover est calculé selon la définition suivante :  $(\text{Départs}/((\text{Effectif N-1} + \text{Effectif N})/2))$ . Les départs considérés excluent les périodes d'essais, mobilités et autres raisons.

##### Indicateurs environnementaux

- Les données environnementales excluent les entités ALTEN Energy DOHA et ALTEN Switzerland.
- Les données liées aux surfaces sont issues des baux de location. Les données sont collectées puis consolidées annuellement par bâtiment, puis réparties selon les surfaces occupées par chaque entité juridique du Groupe ALTEN en France et pour les entités internationales du périmètre RSE, dans lesdits bâtiments.
- À noter : pour les bâtiments à bail Atexis (3 sites en France), uniquement les indicateurs relatifs aux consommations d'énergie des bâtiments et au tri sélectif sont consolidés.
- Les données liées aux consommables et énergie ont pour origine les factures et relevés fournis par les fournisseurs et prestataires.
- Les consommations de papier excluent les bâtiments à baux Atexis en France, ANOTECH Energy et PPP UK.
- Les consommations de gobelets excluent les bâtiments à baux Atexis en France, en Allemagne, en Finlande, en Angleterre, aux Pays-Bas et aux Etats-Unis.

- En France, les données liées aux consommations d'énergie des parties communes ont été estimées à 10 % des consommations des surfaces occupées par ALTEN lorsqu'ALTEN n'est pas locataire de la totalité du bâtiment et lorsque la donnée n'est pas disponible.
- En France, les indicateurs de consommations d'énergie ont été rapportés au nombre de m<sup>2</sup> pondérés. Pour l'international, les m<sup>2</sup> réels au 31/12/2019 sont utilisés lorsque l'information sur le nombre de m<sup>2</sup> pondérés n'est pas disponible. En France et à l'international, les indicateurs de consommables sont rapportés au nombre de collaborateurs présents sur site au 31/12/2019.
- Les données concernant les entités en Angleterre et aux États-Unis ont été exclues des données des consommations énergétiques des bâtiments.
- Les kilomètres annuels réalisés par les voitures de fonction ont pu faire l'objet d'estimation sur la base de kilomètres mensuels ou annuels moyens, en fonction des données disponibles auprès des prestataires. Les données internationales relatives aux km parcourus par les véhicules de fonction excluent l'Espagne, l'Angleterre, le Portugal, les États-Unis et l'Inde.
- Les données de déplacements train couvrent les entités suivantes : ALTEN SA, ALTEN SO, ALTEN TECHNOLOGIES, APTECH, ID APPS, Anotech Energy, Avenir Conseil Formation, Elitys Consulting, Aixial, MI-GSO, ALTEN SIR et Caduceum. Ainsi que les entités internationales suivantes : ALTEN LTD, ALTEN Spain, ALTEN Belgium, ALTEN Technology GmbH, Anotech Energy Global Solutions LTD, Anotech Energy Services LTD, ALTEN Italy, ALTEN Sverige, ALTEN SW GmbH, ALTEN GmbH. Le Portugal, L'Inde, les États-Unis et le Maroc sont exclus.
- Les données de déplacement en avion couvrent les entités suivantes : ALTEN SA, ALTEN SO, ALTEN TECHNOLOGIES, APTECH, Anotech Energy, Avenir Conseil Formation, Elitys Consulting, Aixial, MI-GSO, ALTEN SIR, et Caduceum, ainsi que les entités internationales : ALTEN LTD, Anotech energy services ltd,

ALTEN Spain, ALTEN Belgium, ALTEN Italia SPA, ALTEN Technology GmbH, ALTEN GmbH, ALTEN SW GmbH, ALTEN Sverige AB, ALTEN Nederland BV, ALTEN Finland et ALTEN Spain.

Le Portugal, L'Inde, le Maroc, et les États-Unis sont exclus.

- Les facteurs d'émission relatifs aux transports ont été mis à jour entre 2017 et 2018. Les facteurs d'émission de 2018, relatifs aux kilomètres parcourus en transports, ont été réutilisés pour les calculs des émissions de CO<sub>2</sub> de 2019.
- Les émissions de CO<sub>2</sub> émises par les consommations d'énergie et les déplacements ont été calculées à partir des données brutes (kWh, km) via les facteurs d'émissions correspondants de la méthode Bilan Carbone® V7.6. La méthodologie de calcul a été mise à jour : les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux consommations électriques issues d'énergies renouvelables ont été considérées comme nulles. Les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux consommations électriques pour 2017 ont été recalculées avec cette nouvelle méthodologie.
- Les données de D3E incluent les entités en France ainsi que certaines entités internationales, à savoir ALTEN GmbH, ALTEN SW GmbH, ALTEN Technology GmbH, ALTEN Spain, ALTEN Finland, ALTEN India Private LTD, ALTEN Calsoft Labs India Private LTD, ALTEN Sverige AB, Clover Global Solutions LP, Anotech Energy USA INC et ALTEN LTD.

#### Indicateurs sociétaux

- Les données relatives aux projets soutenus dans le cadre de la promotion des métiers de l'ingénierie sont issues des partenariats pour lesquels un soutien financier a été réalisé.

#### Comparabilité

- Le périmètre RSE a été étendu entre 2018 et 2019. Cette évolution ne permet pas toujours de comparer les indicateurs d'une année à l'autre.



## 4.5.2 INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE AU 31 DECEMBRE 2019

N° INDICATEUR ALTEN	INDICATEUR	UNITÉS	FRANCE 2018	FRANCE 2019	PÉRIMÈTRE RSE GROUPE 2019
<b>EFFECTIF ET DIVERSITÉ</b>					
SOC 1	Effectif total au 31/12/2019	Effectifs physiques	13 001	13 500	28 347
SOC 2	Répartition des effectifs par genre	% d'hommes	71%	71%	73%
		% de femmes	29%	29%	27%
SOC 3	Répartition des effectifs par tranche d'âges	% de collaborateurs de moins de 25 ans	14%	13%	10%
		% de collaborateurs entre 25 et 35 ans	64%	65%	61%
		% de collaborateurs entre 35 et 45 ans	17%	16%	19%
		% de collaborateurs de plus de 45 ans	6%	6%	10%
SOC 5	Répartition des effectifs par type de métiers	% de collaborateurs Ingénieurs	87,1%	86,5%	85,3%
		% de collaborateurs Managers	4,5%	4,5%	6,1%
		% de collaborateurs Fonctions Support	8,4%	9,0%	8,6%
SOC 6	Nombre de nationalités uniques représentées	Nombre de nationalités uniques	91	95	124
<b>EMBAUCHES ET DÉPARTS</b>					
SOC 7	Nombre total d'embauches	Nombre d'embauches	6 538	5 886	13 736
	Embauches en CDI	Nombre d'embauches	6 210	5 521	11 674
	Dont nombre d'embauches en CDI de moins de 25 ans	Nombre d'embauches	1 930	1 664	2 482
	Embauches en CDD	Nombre d'embauches	200	206	1 123
	Embauches en contrat Apprentissage et Professionnalisation	Nombre d'embauches	128	159	939
SOC 8	Nombre total de départs	Nombre de départs	5 274	4 407	11 100
	Départs en CDI	Nombre de départs	5 007	4 134	9 465
	Dont nombre de démissions	Nombre de départs	2 863	3 083	6 976
	Dont nombre de licenciements	Nombre de départs	168	211	675
	Départs en CDD	Nombre de départs	174	177	955
	Départs en Contrat Apprentissage et Professionnalisation	Nombre de départs	93	96	680
	SOC 17	Création nette d'emplois	Nombre d'emplois créés	1 264	1 479
<b>TYPLOGIE DE CONTRAT DE TRAVAIL</b>					
SOC 18	Répartition des effectifs par type de contrat	% de collaborateurs en CDI	98,1%	97,8%	96,0%
		% de collaborateurs en CDD	0,6%	0,6%	2,0%
		% de collaborateurs en contrat Apprentissage et Professionnalisation	1,4%	1,6%	2,0%
<b>RÉMUNÉRATIONS</b>					
SOC 19	Rémunération annuelle moyenne par statut	€ cadres	40 432	40 187	44 399
		€ non cadres	26 857	26 963	47 137
<b>MANAGEMENT</b>					
SOC 21	Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation	% de collaborateurs	86%	87%	75%
SOC 22	Taux moyen d'absentéisme (pour maladie, accident de travail ou de trajet)	%	1,65%	1,87%	2,43%
SOC 23	Turnover des collaborateurs ALTEN	%	24%	25%	28%
<b>ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>					
SOC 24	Pourcentage de collaborateurs travaillant à temps plein	% de collaborateurs	98%	98%	98%
SOC 25	Pourcentage de collaborateurs travaillant à temps partiel	% de collaborateurs	2%	2%	2%
<b>RELATIONS SOCIALES</b>					
SOC 26	Pourcentage de collaborateurs couverts par une convention collective	% de collaborateurs	100%	100%	100%
<b>FORMATIONS</b>					
SOC 27	Dépenses au titre de la formation effectuée	euros	12 670 524	13 948 010	17 589 293
SOC 28	Dépenses de formation en % de la masse salariale	%	2,61%	3,00%	2,00%
SOC 29	Pourcentage de dépenses en formation / chiffre d'affaires	%	1,3%	1,3%	1%
SOC 30	Nombre total d'heures de formation	heures	177 077	181 580	514 242
SOC 31.a	Pourcentage de personnes formées dans l'année par sexe	% d'hommes formés	41%	41%	50%
		% de femmes formées	44%	46%	35%
SOC 31.b	Pourcentage de collaborateurs formés dans l'année	% de collaborateurs	42%	42%	50%
SOC 33	Nombre de formations en e-learning suivies	nombre	26 463	45 805	61 489
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ</b>					
SOC 34	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	taux	3,25	3,20	2,65
SOC 35	Taux de gravité des accidents du travail	taux	0,07	0,07	0,05
SOC 36	Nombre d'heures de formation à la sécurité	h	21 094	24 451	53 093
SOC 38	Nombre de maladies professionnelles déclarées	nb	0	0	13

nc = non consolidé

## INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIÉTALE AU 31 DECEMBRE 2019

N° INDICATEUR ALTEN	INDICATEUR	UNITÉS	FRANCE 2018	FRANCE 2019	PÉRIMÈTRE RSE GROUPE 2019
Societal 3	Pourcentage de femmes au Conseil d'Administration	%	50%	50%	50%
<b>RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES EXTERNES</b>					
Societal 1	Nombre de partenariats dans le cadre de la promotion des métiers de l'ingénierie (CNJE; Elles Bougent; etc.)	Nombre de partenariats	20	25	52
Societal 5	Nombre total de partenariats effectués avec des écoles sur l'année en cours	nb	30	64	210
Societal 4	Nombre total de partenariats effectués avec des ONGs ou associations similaires sur l'année en cours	nb	26	45	62
Societal 7	Nombre de jour homme de mécénat de compétences	jour homme	4 610	4 837	4 888

## INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE AU 31 DECEMBRE 2019

N° INDICATEUR ALTEN	INDICATEUR	UNITÉS	FRANCE 2018	FRANCE 2019	PÉRIMÈTRE RSE GROUPE 2019
<b>CONSOMMATIONS DE RESSOURCES NATURELLES</b>					
Enviro 4	Quantité de papier consommé par collaborateur	kg / coll	6,94	4,96	5
	Quantité totale de papier consommé	kg	28 410	22 188	53 977
Enviro 5	% de papier recyclé ou certifié	%	96%	100%	79%
Enviro 6	Quantité de gobelets par collaborateur présent sur site	nombre de gobelets / coll	407	286	215
Enviro 8.a	Consommation totale d'énergie	MWh	6 109	6 134	13 943
Enviro 8.b	Consommation totale d'énergie par m <sup>2</sup>	kWh / m <sup>2</sup> /an	113	94	99
Enviro 1	Emission de CO <sub>2</sub> liée aux consommations d'énergie des bâtiments	kg. éq. CO <sub>2</sub>	117 000	124 459	3 881 499
<b>DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS</b>					
Enviro 14	Nombre de kg éq. CO <sub>2</sub> pour les déplacements professionnels en train par collaborateur	kg. éq. CO <sub>2</sub> / coll	1,33	1,53	10,21
Enviro 16	Nombre de kg éq. CO <sub>2</sub> pour les déplacements professionnels en avion par collaborateur	kg. éq. CO <sub>2</sub> / coll	420	333	305
Enviro 21	Moyenne des émissions de CO <sub>2</sub> par km de la flotte de véhicules de fonction	g CO <sub>2</sub> / km	108	103	111
Enviro 23.a	Nombre de kg éq. CO <sub>2</sub> liés aux kilomètres parcourus par les voitures de fonction	kg. éq. CO <sub>2</sub>	453 000	282 678	7 431 421
<b>CERTIFICATIONS ET ÉVALUATIONS</b>					
Enviro 10	% de m <sup>2</sup> occupés certifiés (BBC, HQE)	%	18%	34%	20%
Enviro 18	Note ECOVADIS sur 100	note	78/100	80/100	80/100
<b>DÉCHETS</b>					
Enviro 25	Quantité totale de D3E enlevés par un prestataire externe	tonnes	2,8	1,6	6,0
Enviro 11	% de surfaces couvertes par le tri sélectif	%	89%	95%	74%
Enviro 26	Quantité totale d'émissions de CO <sub>2</sub>	kg. éq. CO <sub>2</sub>	5 657 300	4 840 846	18 528 960

NB : les indicateurs 2018 et 2019 ne sont pas toujours comparables du fait des variations de périmètre

nc = non consolidé

### 4.5.3 MATRICE DE CONFORMITE

ARTICLE 225 – GRENELLE 2 DECRET N° 2017-1265 DU 9 AOÛT 2017	PRINCIPES DU PACTE MONDIAL	GRI	ISO 26 000	CHAPITRE 4 - DDR 2019	ODD	
<b>INFORMATIONS SOCIALES</b>						
<b>EMPLOI</b>						
Effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique		G4-9, G4-10, LA1, LA12	*6.4.4	4.2.2	<b>ODD 5</b>	
Les embauches et les licenciements		EC6, LA1		4.2.3		
Les rémunérations et leurs évolutions		G4-51, G4-52, G4-53, G4-55, EC1, EC5		4.2.4.3		
<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>						
L'organisation du temps de travail			*6.4.4	4.2.7	<b>ODD 3</b>	
L'absentéisme		LA6		4.2.7		
<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ</b>						
Les conditions de santé et de sécurité au travail	4. Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	LA5	*6.4.6	4.2.7 4.1.4.3	<b>ODD 8</b>	
Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	5. Abolir de façon effective le travail des enfants	LA6/LA7		4.2.7		
<b>RELATIONS SOCIALES</b>						
L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociations avec celui-ci	3. Respecter la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective	LA4	*6.4.3 *6.4.5	4.2.4.2	<b>ODD 8</b> <b>ODD 16</b>	
Le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail		LA8		4.2.4.2		
<b>FORMATION</b>						
Les politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement	8. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	LA10, LA11, G4-43	*6.4.7	4.2.5.3 4.4.3	<b>ODD 4</b>	
Le nombre total d'heures de formation		LA9, HR2		4.2.5.3		
<b>ÉGALITÉ DE TRAITEMENT</b>						
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes		LA3, LA12, LA13		4.2.6.4	<b>ODD 5</b> <b>ODD 10</b>	
Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	6. Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession	LA12	*6.3.10 *6.3.7	4.2.6.2		
La politique de lutte contre les discriminations		LA12, HR3		4.2.6		
<b>INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b>						
<b>POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE</b>						
L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement		G4-1		4.1.5 4.4.2	<b>ODD 12</b> <b>ODD 13</b>	
Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement 8. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	EN30, EN31	*6.5.2.1 *6.5.2.2	4.4.3 4.4.4 4.4.5 4.4.6		
Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	9. Mettre au point et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement	EC2		ALTEN ne possède pas de provisions ni garanties pour risques en matière d'environnement en France. Le management environnemental en place (certification ISO 14001) pour la gestion des bâtiments vient diminuer les risques environnementaux.		
<b>POLLUTION</b>						
Les mesures de prévention, de réduction, ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement		EN10, EN20, EN21, EN22, EN24, EN26		4.4.3 4.4.4 4.4.5 4.4.6	<b>ODD 12</b>	
La prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses	7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement 8. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 9. Mettre au point et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement	EN 24	*6.5.3	ALTEN réalise des prestations de services intellectuelles. Par nature, ces activités ont peu d'impacts sur l'environnement, génèrent peu de pollution et n'engendrent pas de nuisances sonores. Des mesures de bonnes intégration des bâtiments dans les zones résidentielles sont cependant mises en œuvre (BBC/HQE, ISO 14001, etc.)		
<b>ECONOMIE CIRCULAIRE</b>						
<b>Prévention et gestion des déchets :</b>						
les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets		EN23, EN24, EN25, EN28	*6.5.3	4.4.3 4.4.5	<b>ODD 7</b> <b>ODD 12</b>	
les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire				Compte tenu des activités tertiaires d'Ingénierie et de Conseil en Technologies d'ALTEN, la lutte contre le gaspillage alimentaire n'est pas significative.		
<b>Utilisation durable des ressources :</b>						
La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement 8. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 9. Mettre au point et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement	EN8, EN9		Compte tenu des activités tertiaires d'Ingénierie et de Conseil en Technologies d'ALTEN, la consommation d'eau du Groupe n'est pas significative.		
La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation		EN1, EN2		4.4.5		
La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables		EN3, EN4, EN6, EN7	*6.5.4	4.4.3 - 4.4.4.1 4.4.4.3 - 4.4.4.4 4.4.4.5 - 4.4.4.7		
L'utilisation des sols		EN11		Compte tenu des activités tertiaires d'Ingénierie et de Conseil en Technologies d'ALTEN, le Groupe n'a aucune activité nécessitant l'utilisation des sols.		

ARTICLE 225 – GRENELLE 2 DÉCRET N° 2017-1265 DU 9 AOÛT 2017	PRINCIPES DU PACTE MONDIAL	GRI	ISO 26 000	CHAPITRE 4 - DDR 2019	ODD
<b>CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>					
les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit		EN3, EN4, EN6, EN7, EN15, EN16, EN17, EN18, EN19,	*6.5.4 *6.5.5	4.4.4.2	
Les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique	7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement 8. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	EN15, EN16, EN17, EN18, EN19,	*6.5.5	4.4.4 4.4.5 4.4.6	ODD 9 ODD 11 ODD 12
Les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	9. Mettre au point et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement		*6.5.5	4.4.4.1	
<b>PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ: LES MESURES PRISES POUR PRÉSERVER OU RESTAURER LA BIODIVERSITÉ</b>					
		EN11, EN12, EN13, EN14, EN26	*6.5.6	4.4.6	ODD 15
<b>INFORMATIONS SOCIÉTALES</b>					
<b>ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE</b>					
L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local		EC6, EC7, EC8, EC9, SO1	*6.8.5 *6.8.7 *6.8.8	4.1.4.6 4.3.6 4.4.4.7	
L'impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales		EC6, EC7, EC8, EC9, HR8, SO1, SO2		ALTEN est implanté dans de forts bassins d'emploi et travaille au plus proche de ses clients. Son impact sur les populations riveraines et locales est donc limité et non significatif.	ODD 1 ODD 8 ODD 17
Les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci	3. Respecter la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective	G4-26, G4-37	*5.3.3 *6.8.9	4.1.3 4.1.4.6 4.2.4.2	
Les actions de partenariat ou de mécénat		EC7		4.3.6 4.2.3 4.2.6.4	
<b>SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS</b>					
La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	1. Promouvoir et respect de la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans la sphère d'influence	LA14, LA15, EN33, HR5, HR9, HR11		4.3.4.1 4.3.5.2 4.3.5.4	
La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	2. Veiller à la non complicité de violations des droits de l'homme 8. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	LA14, LA15, G4-12, EN32, EN33, HR5, HR9, HR11, SO9, SO10	*6.6.6	4.1.4.7 4.3.4.2 4.3.5.1 4.3.5.2 4.3.5.4	ODD 8 ODD 12
<b>LOYAUTÉ DES PRATIQUES : LES MESURES PRISES EN FAVEUR DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS</b>					
Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs		EN27, PR1, PR2, PR3, PR4, PR6, PR7, PR8, PR9	*6.7.4	Compte tenu des activités tertiaires d'Ingénierie et de Conseil en Technologies d'ALTEN, le groupe n'a aucune activité portant sur la santé et la sécurité des consommateurs.	ODD 3
<b>INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES</b>					
<b>INFORMATIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION : LES ACTIONS ENGAGÉES POUR PRÉVENIR LA CORRUPTION</b>					
Les actions engagées pour prévenir la corruption	10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	G4-56, G4-58, SO3, SO4, SO5	*6.6.3 *6.7.4	4.1.4.5 4.3.2.1 4.3.5.2	ODD 16
<b>INFORMATIONS RELATIVES AUX ACTIONS EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME</b>					
<b>Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives :</b>					
au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	3. Respecter la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective	HR4, LA13, LA14	*6.3. 10		
à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	6. Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession	LA12, HR3	*6.3.10 *6.3.7	4.3.5 4.2.6.2 4.2.6.4	ODD 8 ODD 17
à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	4. Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	HR6	*6.3. 10		
à l'abolition effective du travail des enfants	5. Abolir de façon effective le travail des enfants	HR6			
<b>Autres actions engagées en faveur des Droits de l'Homme</b>	1. Promouvoir et respect de la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans la sphère d'influence 2. Veiller à la non complicité de violations des Droits de l'Homme 10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	HR1, HR2, HR7, HR8, HR9, HR10, HR11, HR12	*6.3.10	4.1.4.7 4.3.2 4.3.4.2	ODD 16

## 4.6 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Exercice clos le 31 décembre 2019

Aux Actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux Comptes de la société ALTEN, désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro n° 3-1080<sup>(1)</sup>, nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

### Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance. La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

### Responsabilité du Commissaire aux Comptes désigné organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance, de lutte contre la corruption et de fiscalité ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la norme internationale ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et

(1) Dont la portée d'accréditation est disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr).

- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes<sup>(1)</sup> ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants<sup>(2)</sup>, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices<sup>(3)</sup> et couvrent entre 42 % et 62 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

#### **Moyen et ressources**

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre novembre 2019 et mars 2020.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené des entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

#### **Conclusion**

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Neuilly-sur-Seine, le 27 avril 2020

L'un des Commissaires aux Comptes

**Grant Thornton**

Membre français de Grant Thornton International

Jean François Baloteaud  
Associé

Tristan Mourre  
Directeur

(1) **Informations qualitatives** relatives aux parties suivantes : « Attirer les talents » ; « La promotion de la diversité » ; « Santé et sécurité au travail » ; « Éthique et conformité » ; « Réduire les émissions de gaz à effet de serre » ; « Utiliser les ressources naturelles de manière raisonnée et réduire les déchets » ; « Entretenir une relation durable avec les fournisseurs et sous-traitants ».

(2) **Informations quantitatives sociales et sociétales** : effectif total et répartition par sexe, profession et type de contrat ; embauches ; départs ; nombre de jours travaillés ; nombre de jours de travail perdus ; nombre d'heures de formation ; nombre de personnes formées ; nombre de partenariats effectués avec des écoles ; nombre de jours homme de mécénat de compétence. **Informations quantitatives environnementales** : consommation d'énergie totale, émissions de CO<sub>2</sub> liées aux consommations d'énergies et aux déplacements professionnels, consommation totale de papier, consommation de DEEE.

(3) Alten France, Alten delivery center Morocco, Alten Netherland BV & Orion Engineering, Alten Finland, Alten UK.



ALLEN