

# COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

# 2021

SUR L'ANNÉE 2020



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 en 2020 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 filiales situées :

- En France : ALTEN SA, ALTEN SO, ATEXIS, MI-GSO, ALTEN SIR, ALTEN TECHNOLOGIES, AIXIAL, LINCOLN SAS, AVENIR CONSEIL FORMATION, AIXIAL DEVELOPMENT, CADUCEUM, ANOTECH ENERGY.
- A 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 Netherlands 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, CPRIME INC, CRESTTEK India, ALTEN China LTD.

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>

Contact : Eloi de BRESSIEUX, DRH 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 depuis 2019, 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 totalement intégré à notre stratégie de développement. En 2021, nous tenons à renouveler notre engagement à respecter et à mettre en œuvre les 10 principes du Global Compact. D'autant plus qu'ils sont sources de réponses pour soutenir celles et ceux touchés par la pandémie de la COVID-19.

Pour ALTEN, cet engagement constitue une démarche centrale en faveur de la protection des Droits de l'Homme, de l'environnement mais aussi de l'innovation durable. 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.

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. 19% des activités de R&D du Groupe sont consacrées au développement durable.
- 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. Au-delà des démarches de décarbonation que nous réalisons pour nos clients, nous avançons également en interne afin de réduire notre empreinte environnementale. ALTEN est signataire de 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. ALTEN répond depuis 2012 au questionnaire CDP. En 2020, ALTEN a reçu le score B sur la partie changement climatique et A sur la partie engagement environnemental des fournisseurs.

Notre performance extra-financière est reconnue par des agences de notation externes, faisant d'ALTEN un acteur de référence en matière de RSE :

- Notre démarche RSE est reconnue au niveau Platinum avec une note de 82/100 attribuée par EcoVadis dans le cadre de notre démarche d'évaluation volontaire depuis plus de 10 ans.
- ALTEN a de nouveau démontré en 2020 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).

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

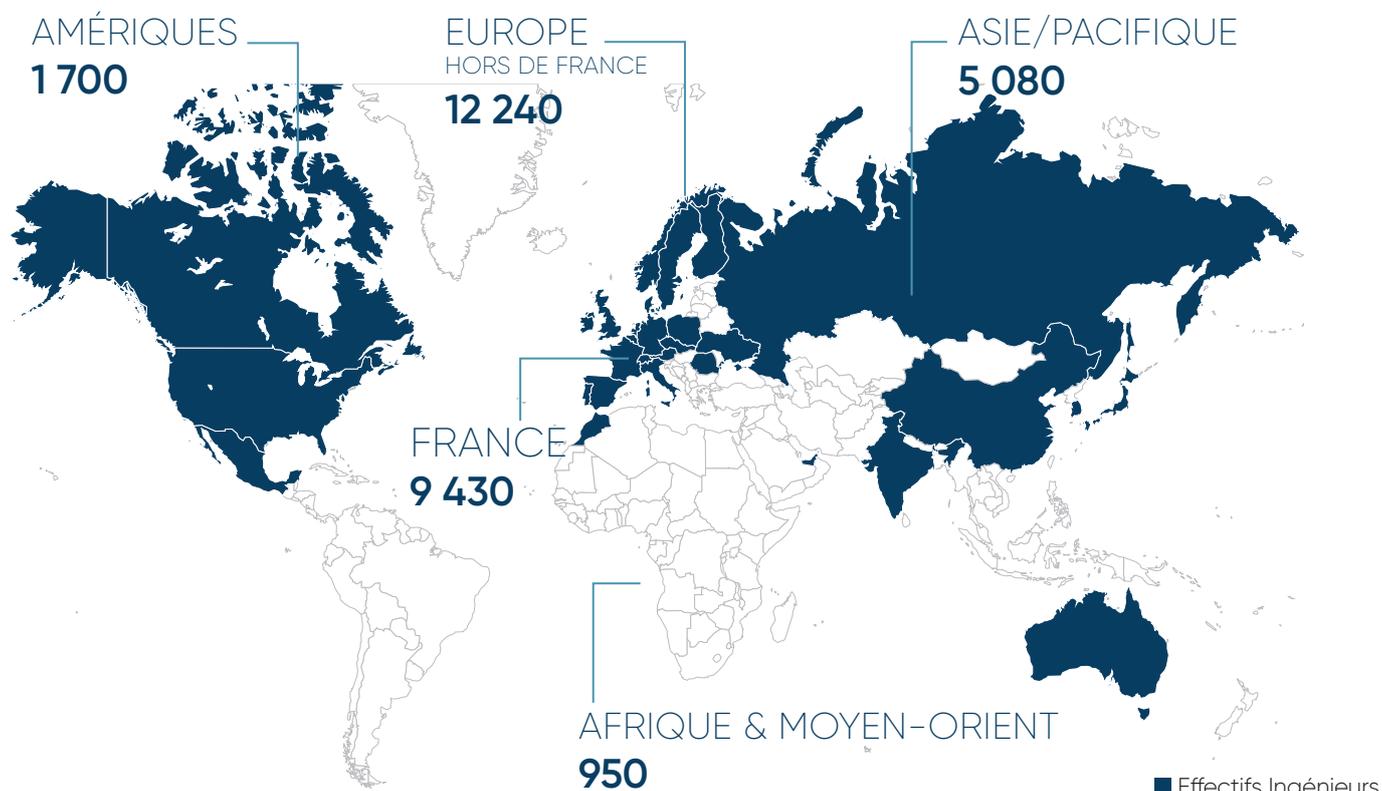
# ALTEN

## LEADER MONDIAL DE L'INGÉNIERIE ET DE L'IT SERVICES

Depuis plus de 30 ans, ALTEN accompagne la stratégie de développement de ses clients dans les domaines de l'innovation, de la R&D et des systèmes d'information.

Le Groupe s'est imposé comme un leader mondial de l'Ingénierie et de l'IT Services, en intervenant auprès des grands acteurs des secteurs Aéronautique, Spatial, Défense & Sécurité / Automobile, Ferroviaire & Naval / Énergie & Sciences de la vie / Télécoms & Médias / Banque, Finance, Assurance, Services & Secteur Public.

ALTEN est présent dans plus de 30 pays et compte 33 800 collaborateurs dont 29 400 Ingénieurs et Consultants (87 %).



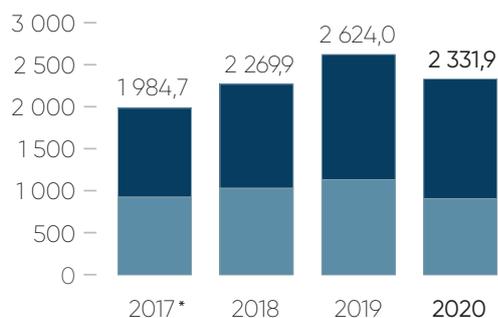
# [2020 EN CHIFFRES]

Chiffre  
D'AFFAIRES  
**2 331,9 M€**



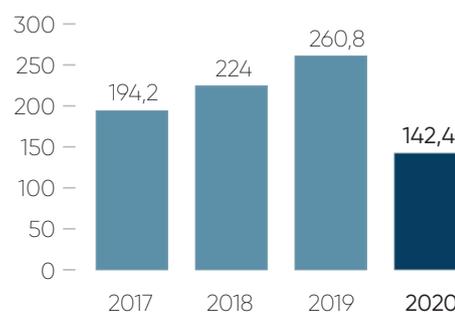
**61,1 %**  
du Chiffre d'Affaires  
À L'INTERNATIONAL

Chiffre d'Affaires  
(en millions d'euros)

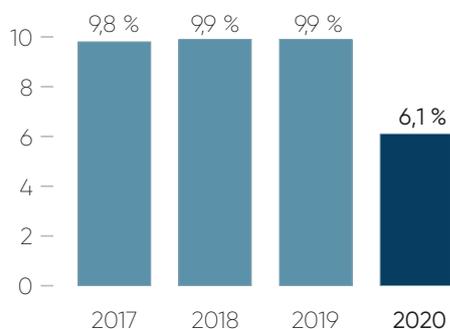


\*Retraité de l'application de la norme IFRS 15

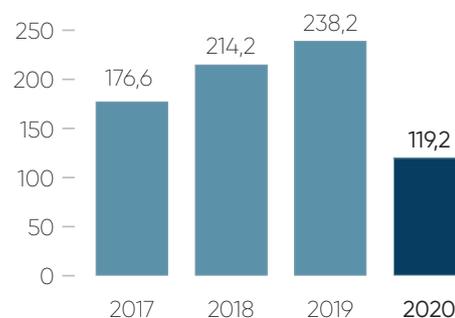
Résultat opérationnel d'activité  
(en millions d'euros)



Résultat opérationnel d'activité  
(en % du Chiffre d'Affaires)



Résultat opérationnel  
(en millions d'euros)



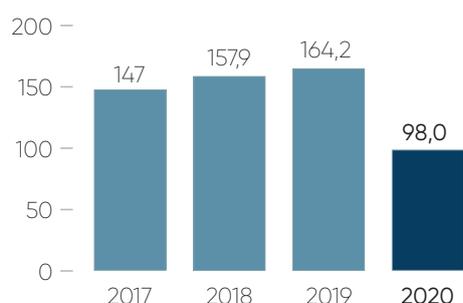
# 33 800

## COLLABORATEURS

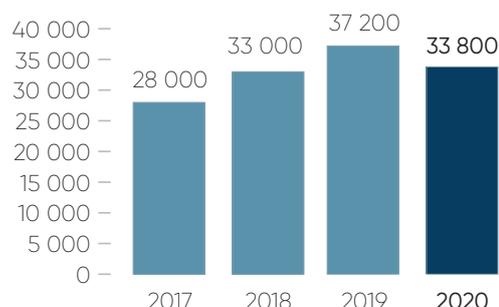
dont 29 400 Ingénieurs



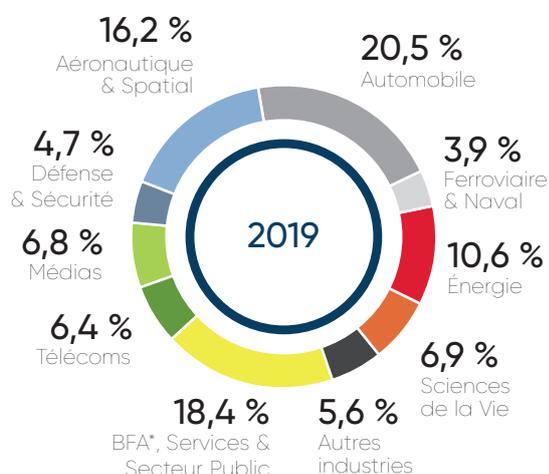
Résultat net part du Groupe  
(en millions d'euros)



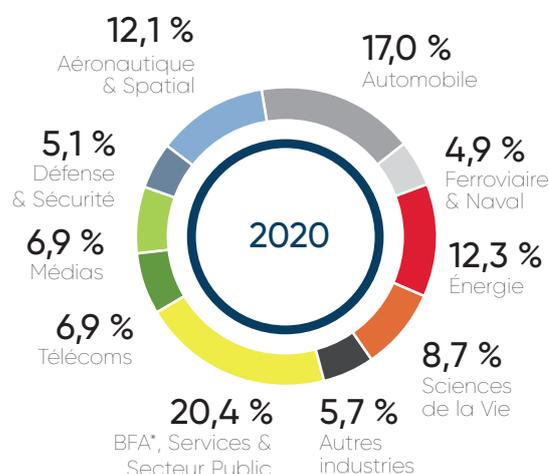
Effectifs  
(fin de période)



Répartition du Chiffre d'Affaires par secteur d'activité  
(en % du Chiffre d'Affaires)



\*Banque, Finance & Assurance



\*Banque, Finance & Assurance

# [ 2020 EN CHIFFRES ]

**163**  
**PARTENARIATS**  
**ÉCOLES**  
(PÉRIMÈTRE RSE ALTEN GROUPE)



**19 %**  
**DES ACTIVITÉS**  
**DE R&D DU GROUPE**  
**SONT CONSACRÉS AU**  
**DÉVELOPPEMENT**  
**DURABLE**  
ET NOTAMMENT À LA  
DÉCARBONATION



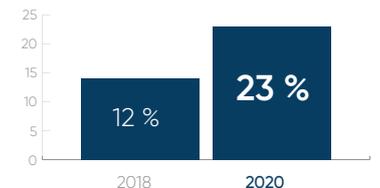
**ÉVOLUTION DE**  
**LA PART DES FEMMES**  
**DANS L'EFFECTIF**  
(PÉRIMÈTRE RSE ALTEN GROUPE)



**AVEC PLUS DE 10 ANS D'ÉVALUATION**  
**VOLONTAIRE DE SA PERFORMANCE**  
**RSE, ALTEN DÉTIENT LE STATUT**  
**PLATINUM ECOVADIS DEPUIS 2020**

pour l'évaluation de sa démarche sociale, éthique et environnementale. ALTEN a obtenu la note de 82/100. Cette démarche est également reconnue par le Global Compact.

**AUGMENTATION DU %**  
**DE M<sup>2</sup> CERTIFIÉS**  
**(BBC, HQE)**  
(PÉRIMÈTRE RSE ALTEN GROUPE)



**39 %**  
**DE SUPERFICIE**  
**ISO 27 001**  
MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ DE  
L'INFORMATION  
(PÉRIMÈTRE FRANCE)



**80 %**  
**DE SURFACES**  
**COUVERTES PAR**  
**LE TRI SÉLECTIF**  
(PÉRIMÈTRE RSE ALTEN GROUPE)



**10 ANS D'ENGAGEMENT**  
**POUR LE GLOBAL COMPACT DES**  
**NATIONS UNIES**

Depuis 2010, ALTEN est signataire des 10 principes du Global Compact de l'ONU : une démarche centrale en faveur de la protection des Droits de l'Homme, de l'environnement mais aussi du développement de l'innovation durable. L'engagement et les avancées d'ALTEN ont été récompensés par le renouvellement de sa distinction *Advanced* pour sa Communication sur le Progrès (COP).

# QUELQUES FAITS MARQUANTS

## Gestion de la crise de la COVID-19 et mobilisation des équipes ALTEN

Face à la crise sanitaire, ALTEN a eu comme priorité absolue de préserver la sécurité et la santé de ses collaborateurs. Le travail a été organisé dans le respect des recommandations des Autorités de Santé avec la mise en place d'une cellule dédiée, la sécurisation des bâtiments et de leurs occupants, l'adaptation des déplacements et des événements. Tous les collaborateurs ont fait preuve d'une mobilisation sans précédent, d'une capacité d'adaptation remarquable et d'une extraordinaire solidarité pour permettre à la société de poursuivre son activité. Grâce au dimensionnement des infrastructures informatiques, le télétravail a été déployé en un temps record et a permis jusqu'à 23 000 visio-conférences, 115 000 conférences téléphoniques et 37 500 partages d'écran par semaine.

(Détails des mesures mises en place dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire à la section 4.2.7.2 - « Gestion de la crise sanitaire liée à la propagation de la SARS-CoV-2 (COVID-19) »).

## Renault Supplier Awards 2020



ALTEN a reçu l'*Award Sustainable Purchasing* de Renault, récompensant la démarche RSE du Groupe. Renault et ALTEN, partenaires de longue date, ont traversé ensemble différentes crises, avec notamment un soutien constant à la qualité et une solidarité pour optimiser la productivité. Les deux sociétés travaillent aujourd'hui ensemble sur la transformation en profondeur de l'ingénierie Renault, avec une agilité mutuelle.

## ALTEN labellisé TOP EMPLOYER 2020



Labellisé en France, en Allemagne, en Espagne et en Italie, ALTEN se démarque par le développement des compétences de ses collaborateurs, le suivi de carrière et ses engagements éco-responsables. Ce label repose sur un audit basé sur un référentiel de 600 pratiques RH.

## IT Services & Telecoms

Gualtiero Bazzana, Directeur exécutif ALTEN, est en charge du développement de l'*Entreprise Services* et *Telecoms* (en France, Allemagne et UK). En France, une Direction de la Coordination des *Practices* (DCP) a été créée. Elle anime les *practices* Développement logiciel, Test & RPA, Agilité, Sécurité, *Cloud & Infra* et *Data*, ainsi que la Formation et a pour mission de coordonner et accompagner les *Business Managers* dans le développement de ces *practices*.

## Lancement de la plateforme

### ALTEN CAMPUS

Formations, soutien à différents projets associatifs, partenariats, événements... ALTEN s'est toujours engagé auprès des étudiants durant tout leur parcours pour faciliter leur insertion professionnelle. Cette année, afin de maintenir le lien avec les campus dans le contexte sanitaire, le Groupe se réinvente et va plus loin avec la sortie de sa plateforme gratuite [altencampus.fr](http://altencampus.fr), première interface digitale 100 % dédiée aux étudiants pour booster leurs projets et leur carrière.



## STRATÉGIE BUSINESS ET OBJECTIFS : UN POSITIONNEMENT FORT EN INGÉNIERIE ET IT SERVICES

### Positionnement d'ALTEN

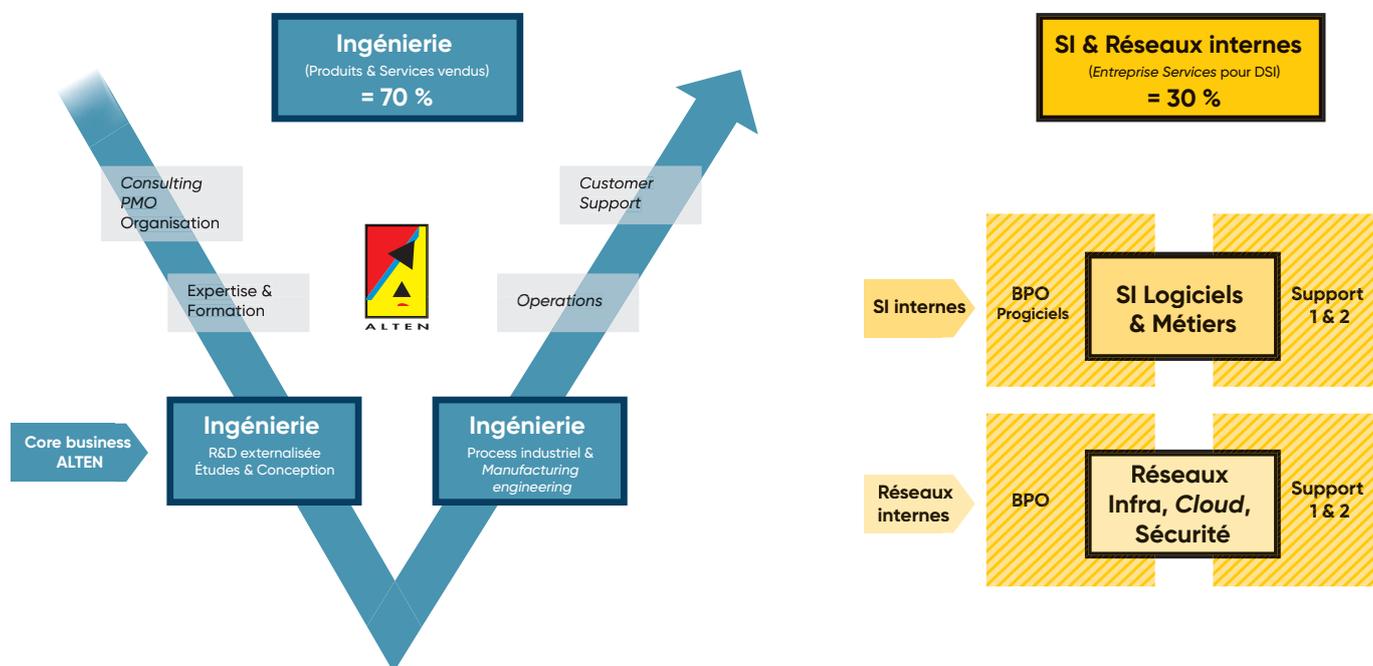
Le Groupe ALTEN s'intègre à la stratégie R&D et digitale de ses clients afin de les aider à développer leurs nouveaux produits & services et améliorer la performance interne de l'entreprise.

Niveau de risque	Positionnement	Marge brute estimée	% activité du Groupe
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IP, <i>Risk sharing</i>, Edition Logiciel</li> <li>• Capex liés aux activités de prototypage, tests et pré-production</li> </ul>	Aléatoire & long terme	0 %
	<b>3</b> <i>Work Packages</i> avec Direction Technique & Méthodes Méthodologies et outils propres		<b>60 %</b>
	<b>2</b> <i>Time &amp; Material (AT)</i> avec VA de management RH et risque de l'IC Nb : 2+ Conseil à haut niveau	<b>25 % à 35 %</b>	<b>38 %</b>
1	<i>Staffing, Free-lance</i>	5 à 18 %	2 %

Pour information :

- Niveau 5 = équipementier (Tier -1 avec usine et production)
- Niveau 6 = industriel (OEM – intégrateur complet)

Sur l'ensemble des projets technologiques de l'Ingénierie et des SI & Réseaux internes, le Groupe couvre l'ensemble du cycle de développement d'un produit.



**ALTEN est un Groupe d'Ingénierie (70 %) avec un positionnement digital à 80 %**

L'offre Core Business d'ALTEN est complétée par des offres spécifiques au travers de filiales spécialisées en Conseil et Expertise.

#### Conseil :

- MIGSO | PCUBED  
(Conseil en PMO et Conduite de changement) ;
- AVENIR CONSEIL FORMATION, QUICK RELEASE  
et AP SOLUTIONS  
(Conseil et Formation en PLM Management et PDM) ;
- CPRIME  
(Conseil en Méthodes agiles, SAFe et DevOps) ;
- OPTIMISSA et NEXEO  
(Conseil IT en Finances de Marchés).

#### Expertises :

- LINCOLN et SDG GROUP  
(Data Sciences et BI) ;
- AIXIAL et PVR  
(Life Sciences : CRO et Pharmacovigilance) ;
- CADUCEUM  
(Life Sciences : Qualité et Manufacturing) ;
- ATEXIS  
(Customer Support et MCO) ;
- ALTEN CALSOFT LABS  
(VLSI et MicroChip design) ;
- ANOTECH  
(Bureau d'études, Infrastructures et Operations,  
notamment en Oil & Gas).

## L'ingénierie : cœur de métier historique du Groupe

Le Groupe intervient sur toutes les phases du cycle Produit pour les Directions techniques de l'industrie : conseil et spécifications, R&D, études et conception, *Manufacturing engineering* et *Customer support*.

La coordination internationale entre les centres d'ingénierie ALTEN dans le monde et l'excellente connaissance des environnements métiers des clients font du Groupe le partenaire technologique de référence des grands comptes de l'industrie depuis plus de 30 ans.

## Un positionnement complémentaire et logique autour des IT Services

La transformation numérique au sein des DSI s'est accélérée en 2020, poussée notamment par le contexte sanitaire. ALTEN, acteur important du Digital dans l'ingénierie, est naturellement positionné pour apporter au marché des *IT Services* des réponses technologiques à forte valeur ajoutée sur les sujets au cœur de la transformation numérique :

- La maîtrise de bout en bout du cycle de vie applicatif ;
- Le développement et test logiciel ;
- Les infrastructures et les réseaux ;
- La migration vers le *Cloud*, la protection des Données et la Cybersécurité ;
- La formation aux méthodes et métiers de l'*IT* à travers l'*ALTEN Academy*, proposant notamment des cursus menant à l'obtention de certifications internationales comme ISTQB, IREB, IQBBA, SAFe et Scrum.org.

Dans de nombreux pays, ALTEN est essentiellement positionné autour de l'Ingénierie et doit y compléter son développement multisectoriel grâce aux *IT Services*, qui doivent représenter environ 30 % du chiffre d'affaires.

En 2020, ce développement a été soutenu par l'acquisition de plusieurs sociétés telles que :

- En France : UNIWARE (Infrastructure Réseaux et *Cloud*), NEXEO (Conseil en transformation digitale dans la Banque, Finance, Assurance) ;
- Au Portugal : IT SECTOR (Services informatiques bancaires) ;
- En Europe du Sud et aux États-Unis : SDG GROUP (*Data Sciences* et *BI*).

## Perspectives et stratégie

Face à la crise sanitaire, le Groupe a démontré sa résilience. Sa santé financière et sa trésorerie excellentes sont de forts atouts pour accélérer le rattrapage de l'activité.

2020 restera une année très impactée par la crise sanitaire, ayant entraîné la perte de 4 800 projets (3 150 ingénieurs en mission). Les secteurs de l'Automobile et de l'Aéronautique civile ont été fortement touchés, ne représentant désormais qu'un quart du chiffre d'affaires. Le secteur Automobile devrait néanmoins commencer à rebondir courant 2021. Pour l'Aéronautique civile, la reprise est espérée en 2022. Les autres secteurs d'activité devraient renouer progressivement avec leur rythme de croissance normatif.

La reprise de l'activité devrait s'affermir courant 2021. De l'évolution de la situation sanitaire dépendra le calendrier de la reprise et le retour de la croissance organique, normalement au second semestre 2021. Pour accélérer son développement et se renforcer dans les secteurs et activités stratégiques, ALTEN poursuivra sa stratégie de croissance externe ciblée, à l'International mais aussi en France. ALTEN entend pouvoir retrouver voire améliorer fin 2021 la situation connue il y a deux ans et le Groupe devrait revenir en 2022 à un niveau supérieur à celui d'avant-crise avec :

- ▷ Une diversification sectorielle mieux répartie (renforcement des secteurs Défense / Spatial / Telecoms / Life Sciences / Energie / Services / Banque) ;
- ▷ Environ 65 % du chiffre d'affaires à l'international ;
- ▷ Une capacité *X-shore* à la hauteur des attentes de ses clients en Europe et en Amérique.

## MODÈLE D'AFFAIRES : LES ATOUTS DU DÉVELOPPEMENT

### NOS RESSOURCES

#### Ressources face à la COVID-19

- ALTEN a fait preuve de résilience grâce à la pertinence de son modèle, basé sur :
- Son organisation et sa rigueur de gestion
  - Sa structure bilancielle et ses ressources financières
  - Sa dynamique commerciale et RH

#### Ressources Humaines

- 33 800 collaborateurs dont 29 400 ingénieurs répartis dans plus de 30 pays sur les 5 continents

#### Ressources immatérielles

- Une expertise complète de tous les domaines de l'ingénierie
- Des programmes de R&D et des Labs d'innovation
- Méthodologie de conduite de projets certifiés CMMI niveau 3
- Système de *management* d'Informations et Environnement intégré pour le Groupe

#### Ressources sociétales

- 45 partenariats avec des ONG ou associations similaires
- 163 partenariats écoles
- Charte des Achats Responsables, Charte Éthique et Conformité, Charte du développement durable

#### Ressources financières

- 2 331,9 M€ de CA en 2020. 61,1 % du CA réalisé hors de France
- Recul maîtrisé de la marge opérationnelle (ROA 6,1 % du CA)
- Une structure financière très saine : fonds propres 1 214 M€ - Situation de trésorerie positive : 196 M€

#### Ressources environnementales

- Utilisation d'énergie et de ressources naturelles (cf. 4.4 – « Réduire l'empreinte environnementale du Groupe »)

### NOTRE ADN

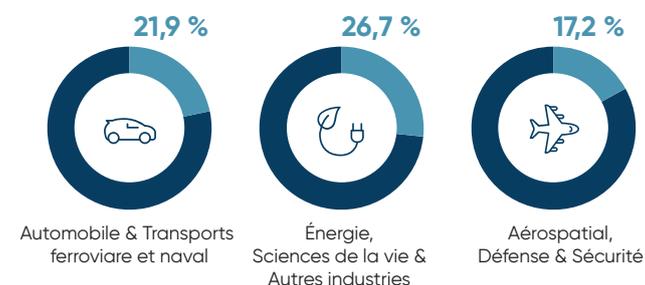
#### Une couverture technologique complète

- Ingénierie et R&D externalisée
- *IT & Network Services*
- Des filiales spécialisées en Conseil et Expertise

#### 5 niveaux d'engagement pour répondre aux besoins du client



#### Une couverture intégrale et équilibrée des secteurs



## Des process de gestion des ressources humaines et des talents performants

- Des opportunités de carrière multiples et variées

**Consulting**  
Conseil avec engagement de moyens

**Engagement de moyens**  
Apport d'expertise spécifique et flexible

**Globalisation**  
Regroupement sur un seul contrat de plusieurs projets de conseil

**Engagement de moyens**  
Des équipes de consultants apportant une variété d'expertises sur un seul et même contrat

**Contrat de services**  
Contrat de services à engagement de moyens et de performance

**Engagement sur la qualité de service**  
Engagement sur la qualité de service & délégation de la gestion de projet

**Contrat en unités d'œuvre**  
Contrat de service à engagement de résultat et de performance

**Engagement de résultats**  
Industrialisation des livrables & gains de productivité

**Forfait**  
Forfait avec engagement de résultats

**Engagement de résultats**  
Maîtrise, qualité, coûts, délais, prix fixes



BFA\*, Services & Secteur Public  
\*Banque, Finance & Assurance



Télécoms & Médias

## NOTRE CRÉATION DE VALEUR

### Expertise et culture d'ingénieur

(cf. « Stratégie » du présent document)

- Un positionnement haut de gamme déployé autour des métiers de l'ingénieur
- Une Direction technique projets composée de 300 personnes
- Des centres d'ingénierie d'excellence

### Développement du capital humain

(cf. 4.2 « Employeur accélérateur de carrière »)

- Acteur majeur de l'emploi de cadres et d'ingénieurs et de l'insertion professionnelle des jeunes
- TOP EMPLOYER 2020® en France, Allemagne, Espagne et Italie

### Stratégie de croissance externe ciblée

- 10 acquisitions à l'international en 2020

### Engagements sociétaux

(cf. 4.3.6 « Solidarité sur les territoires »)

- 2 877 jours/homme de mécénat de compétences

### Évaluations et certifications

(cf. 4.1.5 « Notations – Distinctions »)

- EcoVadis : 82/100
- CDP : A (catégorie *Supplier Engagement Rating*), B (catégorie *Climate Change*)
- ISO 9 001, 9 100, 27 001, 14 001 & 45 001 (ALTEN Spain)
- CEFRI MASE

## LES LEVIERS STRATÉGIQUES

### La Gouvernance

#### Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre. Il définit également la stratégie de développement de la société et les objectifs à poursuivre.

##### Composition :

- **Simon AZOULAY**, Président-Directeur général ;
- **Aliette MARDYKS**, Administrateur indépendant – Présidente du Comité d'audit ;
- **Evelyne FELDMAN** (jusqu'au 27/10/2020), Administrateur indépendant – Présidente du Comité des rémunérations et des nominations ;
- **Maryvonne LABELLE** (à compter du 29/01/2021), Administrateur indépendant – Présidente du Comité des rémunérations et des nominations ;
- **Philippe TRIBAUDEAU**, Administrateur indépendant – Administrateur référent – Membre du Comité d'audit ;
- **Gérald ATTIA**, Directeur Général Délégué – Administrateur ;
- **Emily AZOULAY**, Administrateur – Membre du Comité des rémunérations et des nominations ;
- **Marc EISENBERG**, Administrateur indépendant ;
- **Marwane METIOUI**, Administrateur représentant les salariés ;
- **Jane SEROUSSI**, Administrateur.

#### La Direction générale

La Direction générale met en œuvre la stratégie définie par le Conseil d'administration et développe l'activité. Elle est assistée par deux comités : le **Comité exécutif** et le **Comité de direction groupe**.

#### Le Comité exécutif

Le Comité exécutif analyse les résultats commerciaux et financiers et met en œuvre des mesures opérationnelles.



**Simon AZOULAY**,  
Président-Directeur général



**Gérald ATTIA**,  
Directeur Général Délégué  
en charge du Périmètre  
International 2



**Bruno BENOLIEL**,  
Directeur Général Adjoint  
en charge des Finances,  
des Systèmes d'Information  
et du Juridique



**Pierre MARCEL**,  
Directeur Général Délégué  
en charge d'ALLEN en France  
et de filiales Solutions



**Olivier GRANGER**,  
Directeur ALLEN en charge  
du Périmètre International 1



**Pierre BONHOMME**,  
Directeur exécutif ALLEN France,  
UK et Allemagne du Nord



**Stéphane OUGIER**,  
Directeur exécutif ALLEN France  
et de filiales Solutions



**Gualtiero BAZZANA**,  
Directeur exécutif ALLEN France  
pour *Entreprise Services* et  
*Telecoms*



**Pascal AMORÉ**,  
Directeur exécutif en  
charge d'ALLEN en Asie



**Olivier LEMAÎTRE**,  
Directeur exécutif  
en charge de l'Allemagne  
et de l'Autriche

#### Le Comité de direction groupe

Le Comité de direction groupe composé du COMEX, des principaux dirigeants internationaux et des Directeurs de fonctions support, est constitué de 23 personnes dont 3 femmes.



## Une dynamique de gestion des compétences et des carrières

Pour accompagner la croissance du Groupe, ALTEN s'appuie sur des outils uniques sur le marché pour identifier les compétences nécessaires à la bonne réalisation des projets, aujourd'hui et demain. La gestion des compétences mise en place par ALTEN permet à chaque collaborateur de rester formé aux dernières technologies, de renforcer son employabilité et au Groupe de sécuriser ses perspectives de développement. ALTEN cible, grâce à une adaptation de ses processus internes, les besoins de ses Ingénieurs et Consultants, *Business Managers* et Fonctions Support.

Le dispositif de mobilité mis en place par ALTEN donne l'opportunité à chaque collaborateur de construire son évolution professionnelle selon ses aspirations géographiques et professionnelles.

À travers sa politique de formation, le Groupe a pour objectif principal d'adapter les compétences de ses salariés aux besoins du marché et aux challenges de demain, en les accompagnant dans leurs projets professionnels. Grâce aux universités de formations internes du Groupe, les collaborateurs peuvent accroître leurs compétences, découvrir un nouveau métier et s'y former.

## Une organisation technique et managériale performante

ALTEN a mis en place une organisation technique et des projets reconnue mondialement à travers :

- La Direction des Projets, forte de 300 Directeurs techniques, Chefs de Projet et experts ;
- Un centre de formation et des académies (*DevOps*, *Cyber-sécurité*, *Testing*) permettant aux Ingénieurs et Consultants d'évoluer au plus haut niveau ;
- Des communautés techniques qui favorisent l'échange, le partage d'informations et la capitalisation des savoirs ;

- Une Direction de la Qualité et des Méthodes. Les méthodologies de gestion de projet ALTEN sont évaluées *CMMI Services* niveau 3.

## Une couverture technologique complète

### L'Offre Consulting

L'offre *Consulting* consiste à réaliser un projet chez le client, sur la base d'engagements de moyens, au temps passé et sous la responsabilité d'un *Manager* ALTEN. Tous les projets sont pris en charge par des Ingénieurs ALTEN de haut

niveau. Pour en savoir plus sur les compétences ALTEN sur les missions de *consulting*, se référer à la section « 1.4 - Une organisation technique d'excellence » du présent document.

### L'Offre Work Packages

L'essor de l'offre *Work Packages* est lié aux politiques de référencement des grands industriels qui visent à rationaliser l'offre de sous-traitance et à transférer des périmètres de plus en plus importants et des responsabilités de gestion de projet aux prestataires retenus. Ceux-ci doivent donc être capables d'organiser la réalisation des projets au travers de processus de pilotage maîtrisés. Les *Work Packages* comportent plusieurs niveaux de responsabilité et de partage des risques et peuvent être réalisés soit chez le client, soit en externalisation partielle ou totale sur site ALTEN.

#### **ALTEN, leader français de la réalisation des *Work Packages***

ALTEN est aujourd'hui le leader incontesté de la réalisation des *Work Packages*, à la fois par le nombre et la taille des projets réalisés, qui ont représenté 60 % de l'activité en 2020, et par la qualité du *delivery* ALTEN. Ses méthodologies de conduite de projet sont évaluées *Capability Maturity Model & Integration (CMMI)* niveau 3. Ce référentiel mondial, élaboré par le *Software Engineering Institute*, permet d'appréhender, évaluer et améliorer les systèmes de réalisation de projet des entreprises d'ingénierie dans une démarche d'amélioration continue.

#### **Les *Work Packages*, une relation client/fournisseur intégrée**

Le développement des *Work Packages* a des implications fortes pour ALTEN mais aussi pour le client. En marge des retours d'expérience projet qui sont systématiquement capitalisés, la recherche de productivité peut conduire à transformer l'offre et/ou à faire intervenir les structures *nearshore* ou *offshore* ALTEN sur tout ou partie du projet. Ces transformations conduisent à une refonte des processus et des interfaces techniques, aussi bien côté ALTEN que client, et sont donc mises en œuvre dans une approche de fournisseur intégré.

## Une capacité de Delivery Offshore unique

ALTEN réalise aujourd'hui plus de la moitié de ses projets en France en mode « projet structuré » (*Work Packages*), dont une partie en externalisation au sein de ses centres de *Delivery*. Dans une démarche de compétitivité pour ses clients, ALTEN peut être amené à faire intervenir ses centres *offshore* sur tout ou partie d'un projet lorsque ceux-ci permettent d'optimiser l'équation Compétence/Qualité/Coûts. Ces centres disposent d'ingénieurs de haut niveau et sont en mesure de répondre aux enjeux d'*offset* des clients du Groupe. ALTEN emploie près de 2 000 consultants dans ses centres *offshore*.

# Des pratiques éthiques et responsables

Pour ALTEN, être un partenaire responsable, c'est placer l'éthique au cœur de ses activités. Le Groupe établit des relations de confiance avec ses parties prenantes afin de toujours répondre à leurs exigences et satisfaire leurs attentes. Le Groupe ALTEN respecte à ce titre :

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

Un Code de conduite anti-corruption est adopté et diffusé auprès des collaborateurs. Une Charte Ethique et Conformité est également transmise à l'ensemble des parties prenantes du Groupe ALTEN.

Le Programme de Conformité s'est étendu à la protection des données personnelles pour ALTEN et s'est doté d'une organisation et d'une gouvernance dédiées. Le dispositif est complété par des réseaux de correspondants *compliance* et protection des données. ALTEN mobilise des ressources importantes pour former et sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs : des formations, guides et un *e-learning* de sensibilisation.

ALTEN s'engage pour des relations durables avec ses partenaires : à travers sa politique d'achats responsables, le Groupe dialogue avec ses fournisseurs sur les sujets droits de l'Homme, environnement, éthique et corruption. Une évaluation de la performance RSE des fournisseurs est menée dès la phase d'appels d'offres, ainsi qu'en amélioration continue sur le cycle de vie contractuel.

L'engagement et le respect sont également matérialisés par la signature des politiques et chartes achats responsables du Groupe, lors de la signature d'un contrat. Depuis 2 ans en France, les fournisseurs qui présentent un niveau de risque RSE élevé doivent répondre à un questionnaire dédié pour faire état de leur niveau de maîtrise des enjeux de leur activité et de leur chaîne de valeurs. Si les réponses et documentations associées ne sont pas satisfaisantes, elles donneront lieu à des plans d'actions formalisés et suivis. La collaboration avec les fournisseurs concernés pourra être revue si ces plans d'actions ne sont pas mis en application.

ALTEN est aussi engagé sur les territoires à travers plusieurs actions créatrices de valeur et de sens :

- Des actions de mécénat de compétences sont portées par les différentes sociétés du Groupe grâce au programme ALTEN Solidaire, qui apporte son savoir-faire et ses compétences aux associations et fondations reconnues d'intérêt général, principalement dans les domaines social, médical ou environnemental. En 2020, plus de 50 Ingénieurs ont pris part à une mission en mécénat de compétences dans l'une des 20 associations partenaires ;
- Des partenariats avec les écoles et universités locales ainsi qu'un engagement du Groupe pour la promotion du métier d'Ingénieur auprès des jeunes. Le Groupe soutient des concours pédagogiques tels que « Je filme le métier ».

## L'innovation, vecteur de croissance du Groupe

ALTEN, leader de la R&D externalisée, est devenu un acteur central des grandes transformations industrielles qui s'articulent notamment autour de deux grands axes : la transformation digitale au service de toutes les industries et la transition vers le développement durable pour mieux intégrer les contraintes liées à la préservation de notre environnement et à l'évolution de notre société. L'approche originale de l'innovation d'ALTEN consiste à accompagner ses clients en combinant sa maîtrise de leurs métiers et de leurs produits avec ses capacités d'expertise multisectorielle et ses compétences digitales.

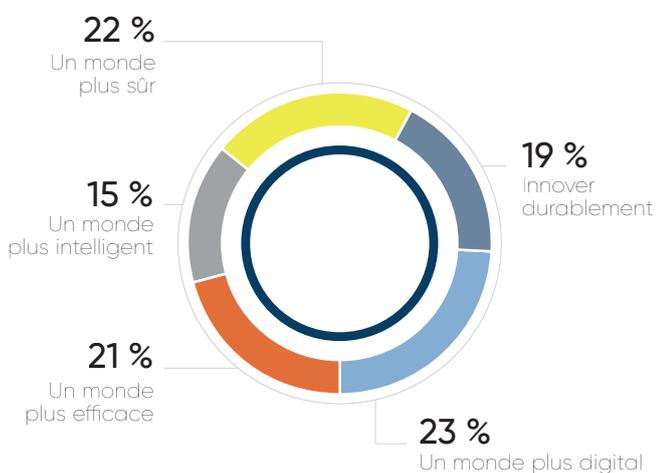
Ces deux grands fils conducteurs se retrouvent au travers de grandes thématiques de Recherche et Développement qui ont animé les équipes ALTEN en 2020. La mise en œuvre des technologies digitales constitue le socle technologique de la majorité des développements réalisés au service des clients. Depuis l'amélioration des technologies de stockage et de traitement de la donnée jusqu'à la recherche de solutions de réduction des impacts environnementaux, les sujets de recherche abordés offrent un large regard sur le monde industriel de demain.

En 2020, la Direction de l'Innovation ALTEN a atteint sa pleine maturité opérationnelle en fédérant ses efforts de recherche sur 8 programmes principaux et plus de 100 projets différents, représentant toute la diversité du Groupe : *Automotive*, *Aérospatial & Défense*, *Usine 4.0*, *Réseaux 5G*, *Banque Finance Assurance*, *Smart Data*

*Exchange*, *Qualité & Green Supply Chain*, *Smart design & Nouveaux matériaux*. Tous ces projets ont été générés systématiquement par des idées réalisées avec les Consultants et Spécialistes ALTEN au fait des besoins d'innovation chez les clients du Groupe. De nouveaux Labs ont vu le jour : plateforme de Sèvres, Labs Maroc et Roumanie, AIXIAL Lab, démarrage du Lab de Derby (UK). Encadrés par des équipes permanentes de plusieurs dizaines d'experts et spécialistes seniors, les ALTEN Labs embarquent en continu des centaines de Consultants, stagiaires ingénieurs et doctorants pour réaliser les projets de recherche du Groupe, et promeuvent la capacité d'ALTEN à innover auprès de ses clients. L'accent a été mis sur la création de valeur interne, le développement des partenariats avec des entreprises et des laboratoires de recherche réputés, ainsi que la réalisation de plateformes digitales permettant l'accélération de développements d'applications sectorielles. L'écosystème et le portefeuille diversifié d'innovations permettent à ALTEN de s'adapter aux configurations spécifiques de la plupart de ses principaux clients. L'internationalisation de la fonction a démarré et se poursuivra en 2021.

La répartition des activités de R&D du Groupe montre une accélération des efforts dans le développement durable et écoresponsable (19 % de la R&D vs. 11 % en 2019), un axe stable sur les systèmes intelligents et connectés et l'importance des travaux sur la sécurité des biens et des personnes (22 %).

## Répartition de la R&D ALTEN 2020



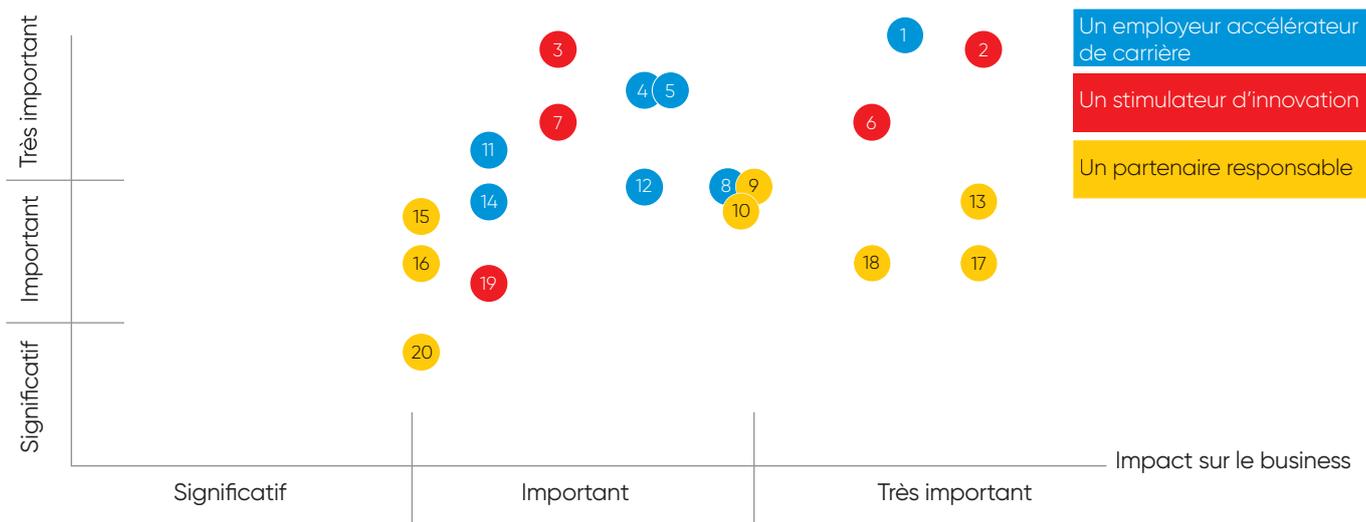
# STRATÉGIE RSE ET OBJECTIFS : LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE LA STRATÉGIE

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

- Un employeur accélérateur de carrière ;
- Un acteur de l'innovation durable ;
- Un partenaire responsable et citoyen.

Cette stratégie RSE découle d'une étude de matérialité, conforme aux exigences de la *Global Reporting Initiative (GRI)*.

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

## ALTEN et ses parties prenantes

En tant que leader des métiers de l'Ingénierie et de l'IT Services, ALTEN s'engage envers ses parties prenantes, pour répondre à leurs attentes, anticiper leurs exigences et concilier performance et développement durable dans toutes ses activités.

### Un employeur accélérateur de carrière à l'égard des collaborateurs

Les femmes et les hommes du Groupe ALTEN constituent le moteur de son activité. Ainsi, la capacité d'ALTEN à repérer, capter, développer et promouvoir les meilleurs talents est stratégique pour répondre aux attentes de ses clients. La politique de gestion des Ressources Humaines déployée par le Groupe est tournée vers la multiplicité des parcours et le développement des compétences au travers de ses universités internes, tout en favorisant l'inclusion et la promotion de la diversité.



### Un stimulateur d'innovation à l'égard des clients

Le Groupe ALTEN se positionne comme un catalyseur d'innovation auprès de ses clients en développant des solutions innovantes et durables. ALTEN conduit ses propres programmes de Recherche & Développement et d'innovation conciliant les dimensions économique, environnementale

et sociétale, pour créer de la valeur pour ses clients et les faire bénéficier des meilleures pratiques en matière de technologies.

### Un partenaire responsable à l'égard des fournisseurs, des territoires et de la société civile

L'intégrité et la transparence sont des piliers sur lesquels le Groupe ALTEN a fondé son développement. Le Groupe s'est engagé dans une démarche d'achats responsables visant à accompagner la performance RSE des fournisseurs.

ALTEN a tissé de nombreux partenariats avec des écoles en local et des associations pour promouvoir le métier d'Ingénieur et les carrières scientifiques et techniques auprès des jeunes. Le Groupe est également engagé depuis de nombreuses années en faveur de la féminisation de ces métiers et peut compter sur ses collaboratrices pour témoigner de leurs parcours et susciter des vocations auprès des jeunes filles.



# Engagé en faveur de l'environnement

Depuis plus de 10 ans, ALTEN travaille à limiter l'impact de ses activités sur l'environnement. Le Groupe a formalisé ses engagements dans sa Charte de Développement Durable et incite l'ensemble de ses entités dans le monde à avoir une démarche environnementale proactive, reposant sur une norme ou un référentiel reconnu.

La signature de la Charte de l'ingénierie pour le climat en 2019, ainsi que ses résultats auprès des diverses agences de notation extra-financières (EcoVadis, Gaïa, CDP) attestent également de la volonté du Groupe d'avancer en synergie avec ses parties prenantes sur le sujet du climat.

La démarche environnementale d'ALTEN se concentre sur 3 piliers.

## 1. Réduire les émissions de gaz à effet de serre

- Bilan annuel des émissions de CO<sub>2</sub>
- Recours aux énergies renouvelables et développement de l'efficacité énergétique des bâtiments :
  - Achat d'énergie d'origine renouvelable ;
  - Choix de bâtiments performants et certifiés pour les ouvertures de sites ;
  - Modernisation du parc immobilier.
- Réduction de l'impact des installations informatiques :
  - Economies d'énergie réalisées dans les *data centers* du Groupe ;
  - Matériel informatique certifié.
- Accélération de la mobilité durable :
  - Optimisation des plans de mobilité ;
  - Promotion des modes de transport doux et des véhicules propres, installation de bornes de recharge ;
  - Mise en place d'un *e-learning* éco-mobilité.
- Développement de l'innovation durable :  
ALTEN s'engage à innover durablement, ayant conscience que ses activités et les secteurs dans lesquels le Groupe opère lui donnent une responsabilité environnementale indirecte à l'égard de ses clients.
  - Projets de R&D sur l'efficacité énergétique et l'électrification des transports ainsi que sur l'amélioration des performances écologiques des industries.

## 2. Utiliser les ressources naturelles de manière raisonnée

- Réduction de la consommation de papier :
  - Dématérialisation des documents ;
  - Réduction du parc d'imprimantes ;
  - Suivi de la consommation de papier.
- Réduction et tri des déchets :
  - Suppression des gobelets plastiques ;
  - Recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques (D3E).
- Préservation de la biodiversité :
  - Achat de fournitures labellisées ;
  - Achat de papier recyclé ;
  - *Sponsoring* de ruches.

## 3. Informer et sensibiliser les collaborateurs à la protection de l'environnement

- Communications internes :
  - Réseau social interne ;
  - *Newsletter* ;
  - Intranet ;
  - Affichage.
- Animations :
  - *Challenges/Escape games* ;
  - Questionnaires ;
  - *E-learning*.

# 4

## DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

<b>MOT DU PRÉSIDENT</b>	<b>106</b>	<b>4.4 RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE</b>	<b>133</b>
<b>LES VALEURS DU GROUPE</b>	<b>106</b>	4.4.1 Enjeux environnementaux	133
<b>ORIGINE DES ENGAGEMENTS DU GROUPE</b>	<b>107</b>	4.4.2 L'organisation du Groupe pour la gestion de l'environnement	133
<b>4.1 GOUVERNANCE ET STRATÉGIE RSE</b>	<b>108</b>	4.4.3 Sensibilisation des collaborateurs	133
4.1.1 Gouvernance de la RSE	108	4.4.4 Réduire les émissions de gaz à effet de serre du Groupe	134
4.1.2 Cartographie des parties prenantes	109	4.4.5 Utiliser les ressources naturelles de manière raisonnée et réduire les déchets du Groupe	139
4.1.3 Priorisation des enjeux	111	4.4.6 Biodiversité	140
4.1.4 Principaux risques extra-financiers	112	<b>4.5 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES ET RÉFÉRENTIELS INTERNATIONAUX</b>	<b>140</b>
4.1.5 Notations – distinctions	113	4.5.1 Note méthodologique	140
<b>4.2 EMPLOYEUR ACCÉLÉRATEUR DE CARRIÈRE</b>	<b>114</b>	4.5.2 Indicateurs de performance extra-financière	143
4.2.1 Enjeux et priorités	114	4.5.3 Matrice de conformité	146
4.2.2 Les collaborateurs ALTEN	114	<b>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</b>	<b>149</b>
4.2.3 Attirer les talents	115		
4.2.4 Fidéliser les talents	117		
4.2.5 Gestion de carrière, mobilité interne et formation	118		
4.2.6 Promotion de la diversité	120		
4.2.7 Santé et sécurité au travail	123		
4.2.8 Équilibre de vie au travail	125		
<b>4.3 ÉTHIQUE ET DROITS DE L'HOMME</b>	<b>126</b>		
4.3.1 Enjeux et priorités	126		
4.3.2 Éthique et conformité	126		
4.3.3 Sécurité des systèmes d'information	128		
4.3.4 Entretenir une relation durable avec les fournisseurs et sous-traitants	129		
4.3.5 Plan de vigilance	130		
4.3.6 Solidarité sur les territoires	132		

## MOT DU PRÉSIDENT GRI 102-14



« 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 rentable et durable.

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.

Pour satisfaire leurs attentes, ALTEN s'appuie historiquement sur une stratégie de développement durable initiée avec la signature du Pacte Mondial des Nations Unies. Structurée autour de trois axes, cette stratégie constitue un levier de résilience face à la situation exceptionnelle que nous vivons :

- 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 2021, 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, pour capitaliser les initiatives de chacun et partager nos valeurs communes ».

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 **GRI 102-12** **GRI 102-13**



**2010**

- Signature du Pacte mondial des Nations Unies

**2011**

- Diffusion de la Charte Développement Durable et du premier Code Ethique

**2012**

- Diffusion de la Charte Achats responsables
- Premier référencement TOP Employer® en France

**2013**

- Obtention de la certification ISO 14 001
- Obtention du statut Gold à l'évaluation Ecovadis

**2014**

- Obtention du niveau Advanced du Global Compact

**2015**

- Obtention de la certification ISO 9001

**2016**

- Obtention de la certification ISO 27 001

**2017**

- Création d'ALTEN Solidaire

**2018**

- ALTEN reconduit dans sa certification CMMI niveau 3

**2019**

- Signature de la Charte de l'ingénierie pour le climat de Syntec Ingénierie

**2020**

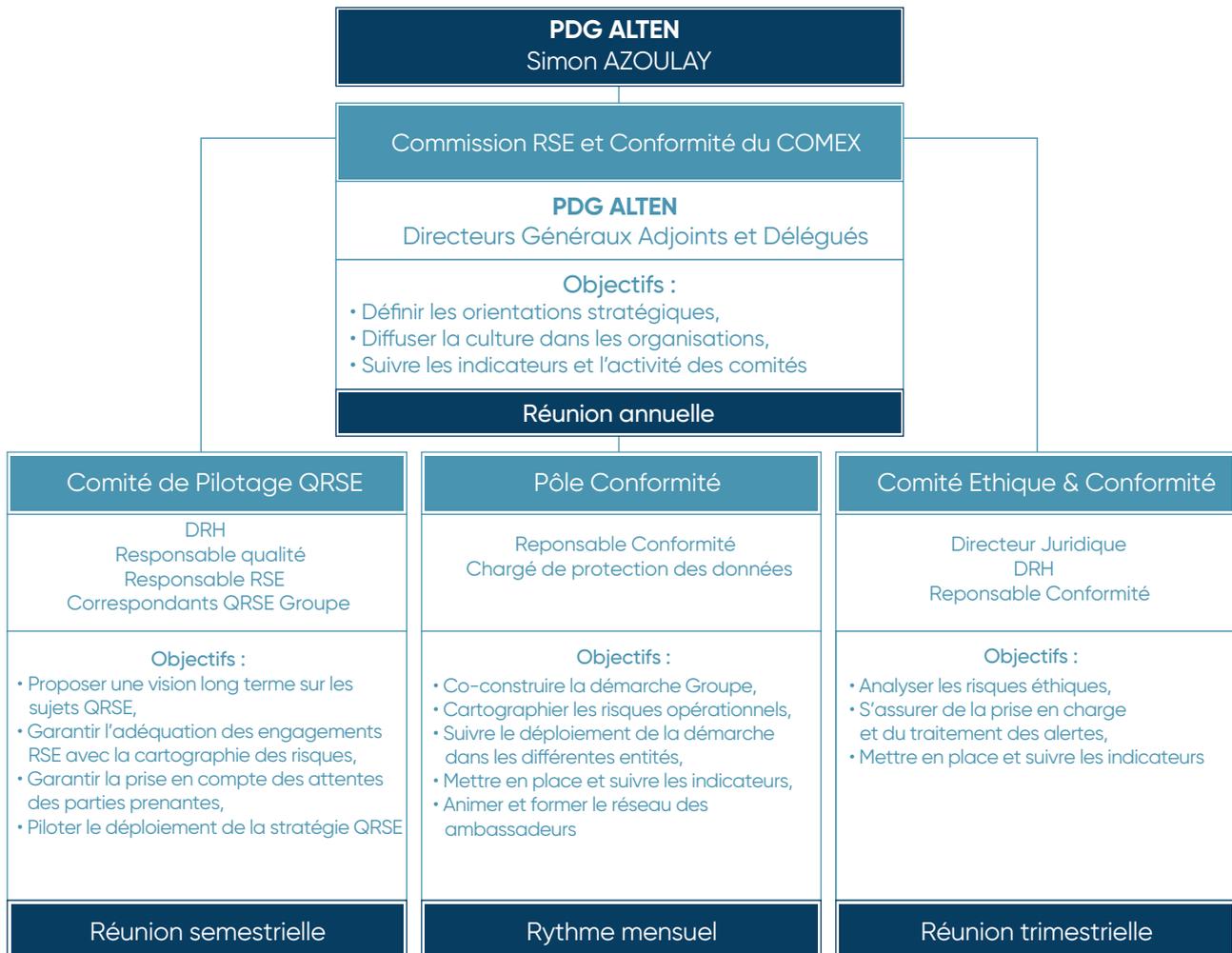
- Obtention du statut Platinum à l'évaluation EcoVadis

## 4.1 GOUVERNANCE ET STRATÉGIE RSE

### 4.1.1 GOUVERNANCE DE LA RSE **GRI 102-18**

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 CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

GRI 102-40 GRI 102-42 GRI 102-43 GRI 102-44

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

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

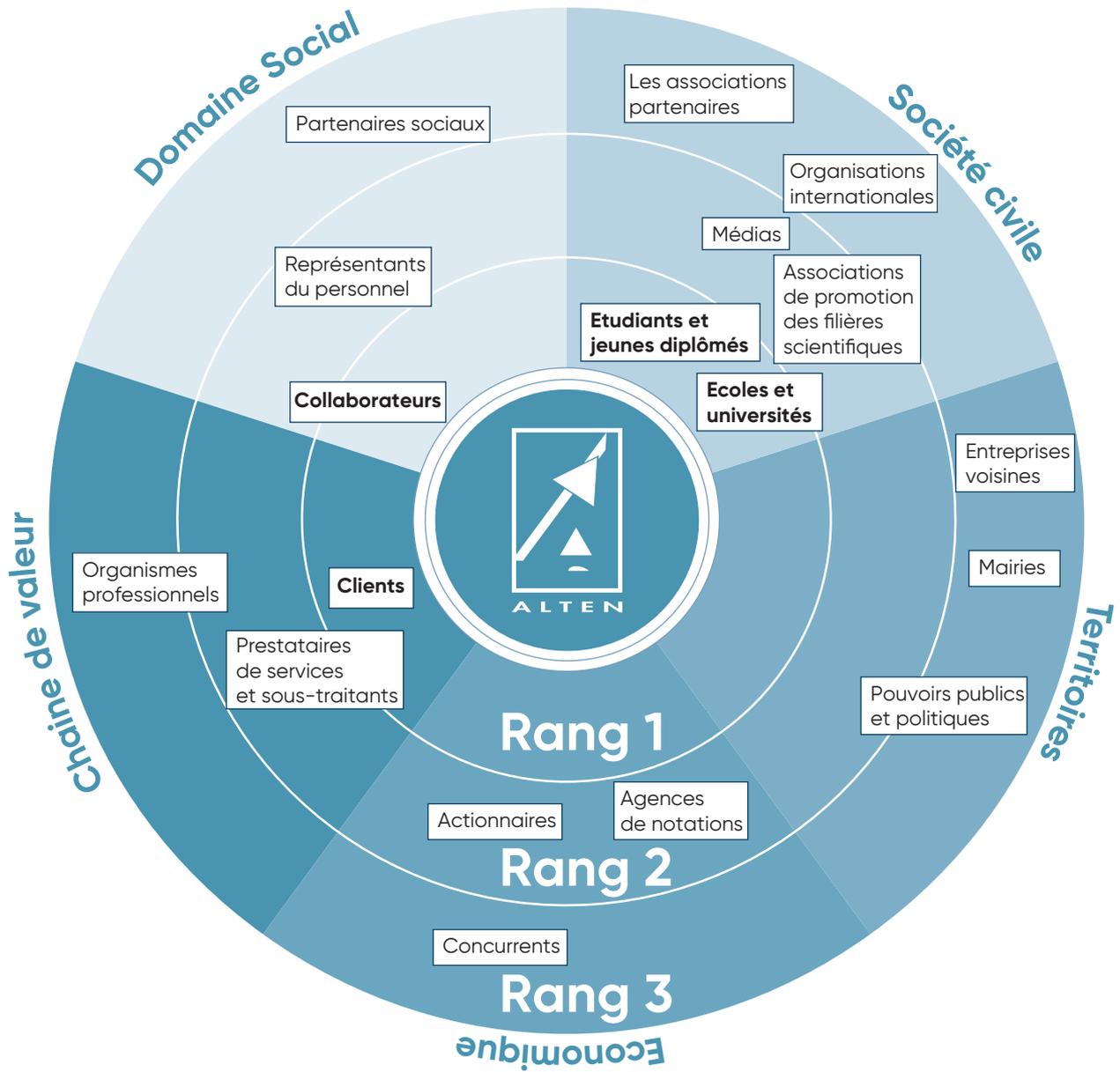
Porteurs de l'engagement d'ALTEN

Interaction(s) : mécénat de compétences, événements

#### Les partenaires sociaux

Garants des négociations d'ordre social

Interaction(s) : réunions des organisations syndicales, patronales



### 4.1.3 PRIORISATION DES ENJEUX GRI 102-44 GRI 102-46 GRI 102-47 GRI 103-2

**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



4

#### 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
9	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 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 coeur 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

#### 4.1.4 PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS GRI 102-15 GRI 102-44 GRI 103-1 GRI 103-2

Conformément aux articles L. 225-102-1, L. 22-10-36 et R. 22-10-29 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.

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/ L'attraction 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 attirer et à fidéliser les talents.

La politique d'attraction s'accompagne d'un plan de fidélisation permettant à ALTEN de se positionner parmi les leaders du marché de l'emploi. La stratégie d'attraction 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 compétences 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 carrière, mobilité interne et formation » et au chapitre 1, section 1.5.3 « L'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 santé et la sécurité au travail sont une responsabilité essentielle pour ALTEN car elles contribuent 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'information ».

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.

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. Évalué au score B par le 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 à la section 4.4 « Réduire l'empreinte environnementale du Groupe ».

Enjeu de la matrice de matérialité lié à ce risque :

- minimiser l'impact environnemental des installations du Groupe.

## 4.1.5 NOTATIONS – DISTINCTIONS

### GRI 103-3

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

- **Top Employer®** : pour la 9<sup>e</sup> 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®* 2020 ;
- **Notation EcoVadis** : après 11 ans d'évaluation volontaire, le Groupe ALTEN a évalué à nouveau en 2020 la responsabilité de ses pratiques, par le biais de la plateforme EcoVadis. La démarche Développement Durable du Groupe a obtenu la note de 82/100, soit une progression de 2 points par rapport à l'an dernier, lui permettant d'atteindre le plus haut niveau de reconnaissance EcoVadis avec l'obtention de la médaille Platine qui distingue le top 1 % mondial des entreprises les plus performantes ;
- **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, 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 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 2020 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 2020, le Groupe obtient la note de B en reconnaissance de ses initiatives en faveur du climat. ALTEN a reçu la note A dans la catégorie *Supplier Engagement Rating* qui évalue l'efficacité avec laquelle les entreprises s'engagent avec leurs fournisseurs dans la lutte contre le changement climatique ;
- **Universum** : ALTEN se démarque cette année de ses concurrents directs en étant la seule entreprise à progresser (+ 3 points) grâce à une 80<sup>e</sup> place au classement dans la catégorie Ingénierie ;

- **Gaïa** : en 2020, et pour la 6<sup>e</sup> 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 et arrive en 19<sup>e</sup> position sur les 230 entreprises évaluées avec une note de 82/100 ;
- **CMMI** : l'évaluation CMMI-SVC<sup>®</sup> (*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 2020, ALTEN atteint le niveau 3 : le plus haut niveau de maturité atteint en France, tous secteurs confondus.

## 4.2 EMPLOYEUR ACCÉLÉRATEUR DE CARRIÈRE

GRI 103-1 GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 405-1

### 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 GRI 102-7 GRI 102-8 GRI 401-1

L'effectif total du Groupe ALTEN sur le périmètre RSE s'élevait à 25 893 collaborateurs au 31 décembre 2020. En France, on compte 10 905 collaborateurs répartis sur plus 38 sites d'activités.

	Nombre de femmes dans l'effectif	Nombre d'hommes dans l'effectif	Total 2020	Total 2019
<b>France</b>	3 295	7 610	10 905	13 500
<b>Allemagne</b>	485	1 762	2 247	2 661
<b>Belgique</b>	214	532	746	763
<b>Espagne</b>	573	1 398	1 971	1 932
<b>Italie</b>	500	1 403	1 903	1 642
<b>Suède</b>	307	921	1 228	1 647
<b>Inde</b>	391	1 685	2 076	2 199
<b>Pays-Bas</b>	162	812	974	965
<b>Chine</b>	309	443	752	-
<b>USA <sup>(1)</sup></b>	156	231	387	150
<b>UK</b>	132	694	826	1 089
<b>Maroc</b>	423	380	803	811
<b>Portugal</b>	43	64	107	115
<b>Finlande</b>	113	375	488	513
<b>Suisse</b>	89	319	408	272
<b>Qatar</b>	6	66	72	88
<b>TOTAL</b>	<b>28 %</b>	<b>72 %</b>	<b>25 893</b>	<b>28 347</b>

(1) CPRIME INC est entrée dans le périmètre à partir de 2020.

En France, la moyenne d'âge des collaborateurs est de 32 ans. Dans le Groupe, 61% des collaborateurs ont entre 25 et 34 ans :

	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 31/12/2020	11 %	21 %	61 %	7 %

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

Part de collaborateurs Ingénieurs Consultants	85 %
• Part de collaborateurs <i>Business Managers</i>	6 %
• Part de collaborateurs Fonctions Support	9 %

93 % des collaborateurs du périmètre RSE sont en CDI :

Part de collaborateurs en CDI	93 %
• Part de collaborateurs en CDD	5 %
• Part de collaborateurs en contrat d'Apprentissage et de Professionnalisation	2 %

Par ailleurs, en 2020, l'effectif travaillant à temps partiel représentait 2 % des collaborateurs en France.

### 4.2.3 ATTIRER LES TALENTS

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, 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 61 % de son chiffre d'affaires.

En 2020, les activités recrutement et communication ont été fortement impactées par la crise sanitaire. Dans ce contexte, le Groupe ALTEN a réaffirmé son engagement auprès des candidats en maintenant notamment ses campagnes de stage et d'alternance et en déployant des dispositifs nouveaux et digitaux afin de maintenir le lien avec les étudiants et les écoles partenaires. Les événements ludiques, *afterwork*, *networking* et conférences ont été annulés ou reportés.

#### 1/ Dispositifs internes

##### A. Cooptation

Un dispositif interne de cooptation encourage et gratifie le parrainage de candidatures par des collaborateurs. En 2020, la cooptation a permis de recruter 195 collaborateurs en France.

##### B. Ambassadeurs ALUMNI

En véritables ambassadeurs du Groupe, de nombreux ingénieurs et *managers* interviennent par ailleurs auprès de leurs écoles d'origine pour des cours, travaux dirigés, conférences et opérations de mécénat de compétences. C'est une fierté pour ALTEN de voir ses collaborateurs partager les valeurs du Groupe auprès de leurs réseaux.

## 2/ ALTEN Campus : partenaire des projets étudiants

### A. Partenariats écoles et associatifs

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 carrière et de bénéficier de nombreux conseils de professionnels du recrutement. En 2020, ALTEN a ainsi participé à 73 salons et forums (physiques ou digitaux), en France et en Europe.

Par ailleurs, ALTEN France est partenaire de près de 20 écoles d'ingénieurs et y organise des conférences techniques et métiers, des *Thinking Labs* (hackathons étudiants), ou encore des ateliers RH (simulations d'entretiens, ateliers CV, etc.).

Pour ce faire, ALTEN s'attache à travailler sur les quatre axes suivants :

- renforcer et dynamiser ses échanges avec les administrations des écoles cibles en impliquant des Directeurs *Business* ALTEN (appelés *Top Ambassadors*). 26 directeurs sont ainsi impliqués dans le pilotage des actions écoles sur leur ancien Campus et participent aux temps forts de l'année ;
- faire découvrir les métiers de l'ingénierie au travers des salons, des forums et *via* le lancement du programme Ingénieur *Campus Manager*, qui a permis à une trentaine de collaborateurs d'intervenir dans les écoles auprès des étudiants ;
- se faire connaître et faire découvrir le métier d'Ingénieur Consultant : ALTEN sponsorise une dizaine d'associations et contribue, *via* la taxe d'apprentissage, à valoriser le cursus ingénieur. Parmi ces associations : BDE CentraleSupélec, Leofly (ESILV), EPSA (Centrale Lyon) ;
- soutenir les Junior-Entreprises : en tant que partenaire de la Confédération Nationale des Junior-Entreprises (CNJE) depuis 2011, ALTEN entretient un dialogue avec 180 écoles de commerce, d'ingénieurs, et universités. L'engagement d'ALTEN se traduit par une présence de ses équipes à tous les rendez-vous de la CNJE, la participation au jury du Prix d'Excellence qui récompense la meilleure Junior-Entreprise ainsi que le Prix de la meilleure Étude en Ingénierie et le Prix du Challenge Développement Commercial. ALTEN va plus loin en nouant des partenariats avec 26 Junior-Entreprises

que le Groupe soutient dans leur développement *via* des formations sur les sujets suivants :

- prospection commerciale,
- structurer son activité commerciale,
- réponse à un appel d'offres,
- *personal branding*,
- convaincre le recruteur,
- communiquer pour convaincre,
- créer son plan de communication,
- négociation.

En 2020, ce sont plus de 1 000 étudiants qui ont assisté à ces formations en ligne ou en présentiel.

## B. Plateforme ALTEN Campus

Afin de renforcer les liens avec les campus dans le contexte sanitaire, ALTEN a lancé la plateforme gratuite [altencampus.fr](http://altencampus.fr), première interface digitale dédiée aux étudiants, écoles d'ingénieurs, de commerce, universités technologiques, associations et junior-entreprises.

ALTEN poursuit ainsi sa volonté de se positionner comme un véritable partenaire des étudiants et de leurs projets, en proposant des contenus complémentaires à leurs cursus. En plus de présenter les partenariats et les offres de stage et d'alternance du Groupe, le site propose des *e-learning*s certifiés par ALTEN, ainsi que des conférences live régulières sur trois typologies : *Soft Skills*, *Tech Skills*, et *Innovation Trends*. L'objectif est de donner aux étudiants les clés pour développer leurs compétences, monter un projet associatif, entrepreneurial ou pour se lancer dans la vie professionnelle.

Plusieurs activations ont été déployées *via* cette plateforme :

- **appels à projets et sponsoring étudiants** : ALTEN lance régulièrement 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 de 3 000 euros, 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 2020, un appel à projets a été lancé et plus de 90 dossiers ont été déposés ; l'association GreenPerf d'UniLaSalle Beauvais a remporté le concours, grâce à son concept de balle de golf biodégradable ;
- **Battle Dev** : en 2020, afin d'asseoir sa légitimité en tant qu'expert en IT et d'être toujours au plus proche des étudiants, ALTEN a sponsorisé la 14<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 a créé son équipe composée de consultants et de près de 200 étudiants (CentraleSupélec, INSA Rennes, UTT, ESEO, Centrale Lyon, ESIEE, ISEP, ESILV, ENSEA, EPF, etc.). Les participants étaient encouragés et coachés tout au long de l'exercice par les équipes ALTEN. En amont de cette compétition, les étudiants ont pu bénéficier d'une conférence technique *Before Battle* animée par un consultant ALTEN. Objectif : préparer au mieux les étudiants et partager des conseils d'expert ;

- **conférence en ligne *personal branding*** : la conférence visant à former les étudiants au *personal branding* et à la prise en main des réseaux sociaux professionnels a rassemblé plus de 100 participants, issus d'écoles d'ingénieurs, de commerce ou d'universités.

## Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **MI-GSO et ALTEN Spain** ont animé des formations avec des écoles partenaires (suivi parcours professionnel, *Project Management Office*, etc.) ;
- **LINCOLN** a maintenu en format digital l'ensemble des événements organisés pour accompagner les talents de demain (Pause réseau à l'EFREI, Forums virtuels de l'ENSAI, Simulations d'entretiens à l'EISTI) ;
- **ALTEN Switzerland** a partagé son expertise avec l'École Polytechnique Fédérale de Zurich pour accompagner un groupe d'étudiants à la construction d'une fusée spatiale ;
- **ALTEN Sverige** a obtenu le prix « Nouveau venu de l'année » lors de l'évènement *Digital Employer Branding Awards* d'Universum mais aussi le label *Career Company* en tant qu'entreprise offrant le plus d'opportunités de développement aux étudiants et jeunes professionnels ;
- **ALTEN Delivery Center Maroc** a lancé en partenariat avec l'Université Euro-Méditerranéenne de Fès, la 5<sup>e</sup> édition de son concours *ALTEN Morocco Software Awards* sur le thème de l'intelligence artificielle appliquée à l'écomobilité ;
- **ALTEN GmbH et ALTEN SW GmbH** ont entériné leur partenariat en tant que *sponsor* officiel de la *Formula Student Team Ecurie Aix* avec la prestigieuse université allemande RWTH d'Aix-La-Chapelle ;
- **ALTEN Netherlands, ALTEN Sverige et ALTEN Italia** ont tissé des partenariats privilégiés avec de nombreuses universités et écoles réparties sur l'ensemble des territoires nationaux.

## 3/ Un employeur attractif sur les réseaux sociaux

Soucieux de favoriser la projection au sein d'ALTEN, le Groupe continue de renforcer sa visibilité 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 290 000 abonnés en décembre 2020.

ALTEN a fait en 2020 une remontée notable dans le classement *Online Talent Communication Potential Park* France en se classant à la 7<sup>e</sup> place (10<sup>e</sup> en 2019), récompensant les investissements et les projets déployés dans le contexte sanitaire. Le classement *Potential Park* résulte d'une enquête de près de 330 critères sur les stratégies digitales de recrutement des entreprises réalisée auprès d'environ 5 000 étudiants et jeunes diplômés d'écoles de commerce, d'écoles d'ingénieurs et d'universités.

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

ALTEN poursuit ses actions pour valoriser les métiers de l'ingénieur et promouvoir les métiers scientifiques et techniques auprès des jeunes, dès le collège.

### ALTEN partenaire de l'UPSTI

En tant que partenaire, ALTEN a continué à soutenir l'UPSTI (l'Union des Professeurs de Sciences et Techniques Industrielles) dans le déploiement de ses actions en 2020, revu conformément au contexte sanitaire. Avec un réseau de plus de 700 enseignants passionnés par la pédagogie, la technologie et les sciences du numérique, ainsi que des entreprises et partenaires industriels, l'association UPSTI a pour but de promouvoir les talents des jeunes, dans les domaines des sciences de l'ingénieur et de l'informatique afin de former les ingénieurs de demain.

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

« Je filme le métier qui me plaît » est le premier concours pédagogique proposant aux collégiens, lycéens et étudiants de mettre en valeur différents métiers en réalisant une vidéo de 3 minutes. En 2020, une cérémonie virtuelle sur *YouTube* a été tournée en direct du Grand Rex, dans une salle complètement vide. Les grands gagnants ont ainsi été félicités avec plus de 7 000 connexions en direct, par des invités de renom tels que Jamy Gourmand et Claude Lelouch, Président de l'édition 2020.

Fidèle partenaire du concours depuis 3 ans, ALTEN a parrainé la catégorie « Ingénieurs à l'honneur » et a récompensé le film de l'équipe du lycée français de Varsovie pour sa vidéo « La BD – une sacrée idée ». Les élèves ont fait preuve d'une grande créativité pour se jouer des clichés du métier d'ingénieur informatique et avec humour.

ALTEN est également 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 « 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 suivi par les *Business Managers* ;
- 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 et 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.

Le processus d'intégration et le suivi des collaborateurs ont eux aussi été renforcés. Tous les Consultants sont invités à un événement d'intégration dans le mois suivant leur arrivée. Initialement en mode présentiel, l'évènement se déroule depuis 2020 en mode distanciel afin de respecter les règles de sécurité sanitaire. L'animation est réalisée par les Directeurs de département et les Chargés de Mission Carrière. Ces moments d'intégration visent à faire découvrir le Groupe ALTEN aux nouveaux arrivants et à créer du lien entre eux.

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 autrement et en complément des missions clients qu'ils réalisent *via* les rôles suivants :

- 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 afin d'inscrire les ICM à la fois dans le renforcement des relations écoles et dans l'animation des Alumni ;
- la création du rôle d'**Ingénieur Formateur** au sein d'*AMPLIFY* Ingénieurs, organisme interne de formation dédié aux Ingénieurs-Consultants. Ce rôle permet à tout Ingénieur désireux de devenir formateur de s'engager dans cette voie. *AMPLIFY* Ingénieurs est lancé avec l'aide d'Ingénieurs responsables de la production des contenus pédagogiques et de la dispense des formations en interne ;
- la création du rôle de **Spécialiste**, qui consiste à promouvoir et mettre à profit l'expertise des Ingénieurs dans les domaines techniques, scientifiques ou fonctionnels représentant un enjeu stratégique pour le Groupe ALTEN.

Ainsi, pour permettre le partage des connaissances et toujours renforcer le lien entre les collaborateurs ALTEN, des conférences digitales « Chroniques des Spécialistes » ont été mises en place en 2020, animées par un Spécialiste présentant son domaine d'expertise sur un format d'une heure, ouvertes à l'ensemble des Ingénieurs du Groupe. En 2020, cinq chroniques ont été organisées autour de l'Agilité, des enjeux du Nucléaire, du *Machine Learning* ou des défis de la transition énergétique dans le secteur de l'*Oil & Gas*.

Enfin, le réseau social *Yammer* d'ALTEN, créé début 2018 en France, réunit aujourd'hui plus de 17 000 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 des prochaines années sera de développer l'animation et le contenu des communautés techniques.

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

- **ALTEN Awards** : le Groupe s'attache à valoriser ses collaborateurs, notamment à travers le concours *ALTEN Awards* dont la 5<sup>e</sup> édition, ouverte aux candidatures en 2020, aura lieu en 2021. Les *ALTEN Awards* viennent récompenser, à travers 10 catégories, l'implication et les parcours exceptionnels des Ingénieurs-Consultants du Groupe :
  - *Award* du Chef de Projet sur Projet Structuré,
  - *Award* de l'Innovation,
  - *Award* de la Contribution au Développement de l'Entreprise,
  - *Award* de la Mobilité,

- Award du Début Prometteur,
- Award de la RSE,
- Award du Référent de Site (RSI) de l'Année,
- Award de l'Engagement,
- Award du Spécialiste,
- Award Spécial du Jury.

Suite à la réception des dossiers de candidature, les gagnants seront dévoilés au cours d'une cérémonie de remise de prix digitale en présence de Simon AZOULAY, Président-Directeur général du Groupe ALTEN.

### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **CPRIME INC** a reçu le label *Great Place to Work* et a fait son entrée dans le palmarès des 100 entreprises moyennes les mieux notées ;
- **LINCOLN** a également reçu le label *Great Place to Work* et remonte parmi les 30 entreprises moyennes les mieux notés en France ;

- **ALTEN GmbH et ALTEN SW GmbH** ont reçu les prix *Top Company* et *Open Company* par la plateforme de notation allemande *Kununu*, évaluant l'attractivité de l'employeur via un index de vote des employés et des candidats, avec un score de 3,6/5.

## 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.

En France, ce sont 47 réunions CSSCT, dédiées aux questions santé et sécurité des collaborateurs, et 171 réunions avec le Comité social et économique (CSE) qui se sont tenues au cours de l'année 2020.

## 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 GRI 404-3

### 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 son équipe représentée par les Chargés de Mission Carrière. Ces processus sont ensuite déployés et suivis par les *Business Managers*, en charge des Ingénieurs.

À titre d'exemple, les Entretiens Annuels permettent d'identifier les compétences acquises, celles à développer et les besoins de formation afin de construire des plans de développement et de carrière.

Un dispositif de Mobilité vise à répondre aux demandes de mobilité géographique exprimées par les Ingénieurs. Ce processus consiste également à favoriser les mobilités internes au sein du Groupe entre les différentes entités et fonctions.

Côté **Business Managers**, les comités carrières semestriels, réunissant les Directeurs opérationnels, sont l'occasion de passer en revue les performances des *Business Managers*. 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.

Afin de s'adapter aux enjeux sanitaires, les parcours de formation *AMPLIFY* France, Allemagne et Europe ont été digitalisés. Un nouveau Parcours digital sur les offres *IT* du Groupe a été créé, en anglais et en français, et a été déployé en France, UK et Allemagne. 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.

Malgré le contexte sanitaire, la Gestion Carrière des Fonctions Support a su rester mobilisée auprès des collaborateurs en réalisant 181 entretiens carrières (+ 12 % par rapport à 2019) et a pu accompagner 122 collaborateurs en mobilité (+ 10 % par rapport à 2019). Ce dynamisme et la mise en place de toutes ces mesures ont permis de pourvoir près d'un poste sur deux en interne pour les Fonctions Support en 2020.

Au total, en 2020, 91 % des collaborateurs ont eu un entretien annuel en France, et 81 % dans le Groupe.

### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **ALTEN Belgium** met en place des comités pour favoriser 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 ;
- **MI-GSO, ALTEN GmbH, ALTEN SW GmbH, ALTEN Netherlands, ALTEN Finland** et **ALTEN Maroc** facilitent l'intégration des nouveaux arrivants et encouragent le partage du savoir-faire des consultants plus expérimentés via des programmes de parrainage et de mentorat.

## 2/ Mobilité interne

Depuis 2019, ALTEN a mis à disposition 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.

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.

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 2020, en France, 533 personnes ont pu réaliser une mobilité, et 544 au total dans le Groupe.

## 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 Business Managers*, *AMPLIFY Fonctions Supports* et *AMPLIFY Consultants*). Les informations sont consolidées par le service Formation Groupe, dans l'optique de les centraliser et de les valoriser.

Les principaux chantiers de 2020 :

- accompagner les salariés en activité partielle ou inactivité totale ;
- accompagner les prises de postes, mutations professionnelles ;
- rechercher des fonds extérieurs pour le financement des formations (Fonds Nationaux pour l'Emploi, dispositif *BECOVID*) ;
- construire une ingénierie des formations pour les animer à distance en maintenant la qualité.

### Pour les Business Managers

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, les formations sont dispensées en anglais, français et allemand. Elles 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. L'ensemble des parcours *AMPLIFY* sont également dispensés sous format digital synchrone, ce qui permet d'assurer le maintien des formations en distanciel et le déploiement de nouveaux programmes spécifiques.

### Pour les Ingénieurs

En 2020, ALTEN a préparé le déploiement de son offre de formations internes dédiées aux Consultants.

En lien avec leur évolution de carrière, les formations proposées permettront la montée en compétences des talents, tout en répondant aux attentes des clients. Les premiers programmes déployés concerneront les métiers du test ainsi que l'agilité et permettront aux participants d'obtenir une certification reconnue. L'offre de formation sera complétée par des thématiques métiers et techniques.

### Pour la Direction technique

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 considérés comme essentiels dans la réussite des projets menés par ALTEN :

- un axe technique (*Work Package Management* – méthodologie ALTEN –, gestion financière d'un projet, etc.) ;
- un axe managérial (relation avec les clients, communication, etc.).

Organisé autour de 4 parcours (permettant d'adresser les besoins spécifiques des profils Chefs de Projet/Directeurs de Projets Niv 1/Directeurs de Projets Niv 2/Directeurs techniques), cet accompagnement totalise, à ce jour, 19 jours de formation. Ces parcours sont composés de sessions collectives ou individuelles (sous forme de coaching), animées en présentiel ou en distanciel.

Par ailleurs, afin d'adapter cet accompagnement formation au contexte évolutif des environnements clients et d'harmoniser les pratiques du Groupe à l'échelle internationale, une analyse a été réalisée courant 2020 pour actualiser la liste des compétences à acquérir (ou à consolider) et ajuster, en conséquence, les parcours proposés pour 2021.

### Pour les Fonctions Support

En 2020, le service Formation des Fonctions Support a déployé plusieurs parcours de formation :

- nouveaux parcours de formation pour les *Managers* Fonctions Support – mars 2020 :

Deux 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 ;

### Évolution du nombre de personnes formées en France :

• 2017	4 408
• 2018	5 431
• 2019	5 685
• 2020	4 571

La diminution des collaborateurs formés en 2020 s'explique par la cession de certaines entités en France et au délai d'adaptation des sessions de formations en présentiel à des formats digitalisés dans le contexte de la crise sanitaire.

### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **MI-GSO** met à disposition de l'ensemble de ses collaborateurs, en complément des *e-learning* en interne, un abonnement à la plateforme *LinkedIn learning* ;
- **LINCOLN** accroît les capacités de formation des collaborateurs afin de répondre aux attentes clients. Les formations font l'objet d'enquête interne afin de contrôler la qualité des organismes de formation. En parallèle, LINCOLN propose également à ses Consultants des formations de formateur ainsi que des formations certifiantes techniques (SAS, *Dataiku*, etc.) et méthodologiques de gestion de projets (PSPO, *Scrum Master*, etc.) ;
- **ALTEN Italia** et **ALTEN Portugal** assurent des formations techniques et linguistiques en ligne, en direct et enregistrés, via la plateforme *AulaStreaming* et *GoFluent* ;
- **CADUCEUM** et **ALTEN Netherlands** dispensent via leur propre institut de formation des plans de formation professionnelle créés pour les employés ALTEN mais aussi pour les clients ;
- **ALTEN Belgium** et **ALTEN Spain** poursuivent les formations dispensées par leur Académie interne. L'objectif est de stimuler les carrières des Ingénieurs en leur faisant acquérir de nouvelles compétences. Cela 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

- nouveaux parcours d'intégration :

– pour les nouveaux arrivants :

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 équipes ADV (Administrateurs des Ventes) :

Ce parcours a pour vocation de faciliter et d'optimiser la prise de poste en uniformisant les pratiques métier.

Sciences de la vie, etc.). ALTEN Belgium et ALTEN Spain sont certifiés *Platinum Partner* pour les formations interne ISTQB ;

- **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 disponibles et futurs. En 2020, l'Académie a dispensé plus de 10 conférences techniques dans divers domaines (VBA, ISO 27 001, *Scrum Master*, etc.) ;
- **ALTEN GmbH** et **ALTEN SW GmbH** possèdent le même programme de formation que celui de la France. L'introduction du nouveau système de gestion de l'apprentissage *ALTEN Training Center (ATC)*, mis en place pour tous les employés, a été un succès. 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 briser les idées reçues sur les métiers de l'ingénierie et de favoriser l'intégration et l'inclusion.

### 1/ L'ingénierie est multiculturelle

La diversité culturelle est une réalité pour le Groupe ALTEN favorisée par la croissance internationale du Groupe et les opportunités de mobilité. En France, 86 nationalités composent les effectifs, et plus de 100 nationalités sont représentées dans les effectifs du Groupe.

### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **CPRIME Inc.** met en place un groupe de ressources interne, intitulé *The Root Cause*, afin de favoriser l'intégration et la justice sociale ;
- **ATEXIS** propose des formations externes culturelles pour appréhender les différentes cultures du monde.

## 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 pour le maintien dans l'emploi et de sensibilisation des collaborateurs.

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 renforce 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.

### Sensibilisation et communication auprès des collaborateurs

À l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (novembre 2020), ALTEN s'est adapté au contexte sanitaire en optant pour une sensibilisation nationale digitalisée. Les collaborateurs ont pu participer à un *Escape Game* digital, à un *Quiz*, à une conférence animée par Frédéric Zeitoun, artiste musical, parolier et chroniqueur en situation de handicap et visionner le témoignage d'une experte pour changer la perception du handicap au travail. Au total, ALTEN recense plus de 500 participations à ces événements de sensibilisation.

ALTEN communique régulièrement sur ses actions en faveur du handicap à travers plusieurs canaux : *newsletter*, plaquettes, bandes dessinées, contenus interactifs (*e-learning*, *serious game*, *ebook*). Une communauté « ALTEN & le Handicap » est également disponible sur le réseau social d'entreprise *Yammer*.

### Sponsoring, mécénat et partenariat

ALTEN sponsorise Gaëtan Charlot, champion d'escrime handispport, lors de sa participation à plusieurs compétitions internationales. ALTEN communique, *via* ses sites *Web* et réseaux sociaux sur ses exploits *sportifs*.

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.

### Accessibilité numérique

En 2020, ALTEN a continué l'étude de mise en conformité de ses supports numériques aux normes RGAA. Une équipe en interne a été formée sur les compétences techniques et méthodologiques du sujet. ALTEN cible pour 2021, dans un premier temps, la mise en accessibilité de son Document d'enregistrement universel et un échantillon du site internet *alten.com*.

### Formation

Des contenus interactifs de formation sont accessibles à tous les collaborateurs depuis l'intranet. Ils comprennent plusieurs éléments : *e-book* « Vivre le handicap en entreprise », *e-learning*, vidéo AGEFIPH, *Draw My Life*, FAQ.

## 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 et filiales spécialisées

- **MI-GSO** est partenaire d'un ESAT et s'approvisionne désormais en café et en petites fournitures courantes (papiers, savons, éponges, etc.) ;
- **ALTEN Italia** a initié une collaboration avec la Fondation Adecco. En 2020, ce partenariat a permis l'organisation de 2 webinaires relatifs à l'environnement de travail et de vie des personnes en situation de handicap. Chaque année, des accords avec des associations, autorités locales et centres d'emploi sont définis afin de favoriser l'emploi de collaborateurs en situation de handicap ;
- **ALTEN Netherlands** dispose de l'ensemble de ses bâtiments accessibles aux personnes en situation de handicap.

#### 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.

##### Ability Week 2020

Différentes activités de formation, de sensibilisation et d'autonomisation ont été préparées dans le but de faciliter l'intégration des personnes handicapées dans tout environnement mais surtout sur leur lieu de travail.

##### Interview de Désirée Vila - « La seule chose incurable est la volonté de vivre. »

Après avoir vécu un accident lui ayant causé une fracture du tibia et du péroné, Désirée Vila, athlète paralympique et gymnaste acrobatique s'est entretenue sur son parcours sportif.

### Speed Job Datings

Dans le cadre du projet *Opening doors* avec lequel la Fondation Randstad vise à favoriser l'insertion des personnes handicapées mentales sur le marché du travail, une équipe de recrutement ALTEN Spain a apporté sa contribution en aidant les participants à se préparer aux entretiens d'embauche.

### 3/ Insertion des personnes à la recherche d'emploi ou en reconversion

ALTEN s'engage également pour l'insertion des personnes à la recherche d'emploi ou en reconversion inscrites au pôle emploi. Même après une longue période d'inactivité, le dispositif Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) accompagne, prépare et forme des candidats inscrits au pôle emploi afin de les intégrer au sein de métiers spécifiques et porteurs tels que la cybersécurité, le nucléaire ou le secteur naval. Les candidats peuvent bénéficier d'un maximum de 399 heures de formation afin d'acquérir les compétences nécessaires à leur insertion.

En parallèle, ALTEN apporte son soutien à l'association Solidarité Nouvelles face au Chômage via son programme de mécénat de compétences.

### 4/ 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 cadre de son programme de mécénat de compétences, ALTEN propose également des missions aux Consultants séniors, désireux de diversifier leurs projets et d'appliquer leur expertise à une cause associative.

Dans le même temps, ALTEN s'assure de la transmission de leurs expertises auprès des jeunes intégrés aux équipes. Le Groupe favorise l'insertion de nombreux étudiants 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.

### 5/ 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 et que la place des femmes dans l'industrie est un véritable enjeu de société.

En tant qu'acteur majeur de l'insertion professionnelle des jeunes, ALTEN s'attache à sensibiliser 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 les 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.

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 %
• 2020	30 %

#### Index égalité femmes-hommes 2020

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019, les entreprises françaises de plus de 1 000 salariés mesurent cinq indicateurs et publient 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 89/100.

ALTEN TECHNOLOGIES obtient 89/100.

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

### Women Pitch

Ayant à cœur de poursuivre ses actions en faveur de la féminisation des métiers tout en s'adaptant au contexte sanitaire, ALTEN a créé en 2020 le programme *Women Pitch* en misant sur la digitalisation des témoignages. Ainsi, la diversité des parcours et des métiers des secteurs techniques et scientifiques est présentée à travers des pitch vidéos sur les sites *web* et réseaux sociaux du Groupe.

### 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. Chaque année depuis 2017, ALTEN interviewe ses Consultantes-Ingénieures, en France et à l'international, pour mettre en lumière leur parcours et leur expertise métier.

### 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 effectifs 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. Le réseau de marraines ALTEN compte plus de 100 collaboratrices (*Business Managers* et Ingénieures-Consultantes), qui ont cette année continué à s'impliquer auprès des jeunes filles via des actions de sensibilisation à distance.

### Trophées des Femmes de l'Industrie

Partenaire des Trophées des Femmes de l'Industrie pour la 9<sup>e</sup> année consécutive, ALTEN remet depuis la création de ce concours le trophée de la « Femme de projets » qui récompense à la fois un projet exemplaire et une femme au parcours remarquable. 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.

### Syntec-Ingénierie

Chaque année, à l'occasion de la journée internationale des Droits des Femmes, ALTEN s'associe aux initiatives de sensibilisation de Syntec-Ingénierie. En 2020, les collaborateurs du Groupe ALTEN, femmes et hommes, ont été invités à se prendre en photo avec une pancarte portant un message fédérateur mentionnant #IngéEgalité. Tous les clichés ont été relayés sur les réseaux sociaux du Groupe ALTEN, dans le cadre d'une campagne de communication dédiée.

### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **LINCOLN** obtient la note de 93/100 à l'index égalité hommes-femmes ;
- **ALTEN Switzerland** et **ALTEN Spain** ont honoré la journée internationale de la femme via une série de vidéos mettant en valeur le travail des femmes ingénieures ;

- **ALTEN China** propose des programmes de formation et de communication pour aider les ingénieures à élargir leurs compétences afin de relever les défis de leur carrière et à favoriser la prise de responsabilités en *management* et *leadership* ;
- **ALTEN Sverige**, **ALTEN Portugal** et **ALTEN Italia** utilisent le réseau interne *Women@ALTEN* dans le but de bâtir une communauté de femmes et renforcer leur place dans l'univers industriel et technologique. Les communautés *Women@ALTEN* organisent tout au long de l'année divers événements tels que des *meet-up*, conférences, etc.

## 4.2.7 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

GRI 403-1 GRI 403-5

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.

### 1/ La politique FORCES

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 mobilisation du CSE dans toutes les actions liées à la COVID-19 ;
- 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. Des animations et des actions de sensibilisation nationales ont eu lieu lors de journée nationale de la sécurité routière en 2020 ;
- 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 2020, 1 418 participations aux causeries ont été recensées en 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 ; des équipements kit COVID-19 (gel hydro alcoolique, masques, lingettes désinfectantes, etc.) ont été donnés à l'ensemble des collaborateurs ;
- 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.

## 2/ Gestion de la crise sanitaire liée à la propagation de la SARS-CoV-2 (COVID-19)

Le contexte sanitaire actuel, lié à la propagation du Coronavirus, a nécessité l'adaptation d'un protocole de gestion des risques basé sur les principes généraux de prévention énoncés par le gouvernement. ALTEN a placé, au cœur de sa démarche de prévention santé et sécurité, un Plan de Continuité d'Activité (PCA) pour faire face au contexte sanitaire. Ainsi les mesures mises en place ont porté sur l'évaluation du risque, la cartographie des activités et l'adaptation de ces dernières aux postes de travail ainsi qu'à la mise en place de mesures de prévention et de protection collective et individuelle.

La démarche de prévention, formalisée par la mise à jour du DUERP, L. 4121-2 du code du travail, aura permis la mise en œuvre du Plan de continuité d'activité constitué des axes et conditions de travail suivants :

- **axe 1** : veiller au bon déroulement des opérations en fonction de l'évolution de la situation épidémique *via* :
  - une cellule opérationnelle dédiée au contexte de crise sanitaire qui coordonne le traitement de toutes les demandes relatives au virus et assure la prise en compte des exigences clients. La cellule de crise est aussi responsable de la mise à disposition des équipements individuels de protection (masques, gel hydro-alcoolique, etc.), de la déclinaison du protocole sanitaire strict imposé aux collaborateurs, de la gestion des locaux ALTEN (port du masque, aménagements, nettoyage en continu, etc.). Cette même cellule assure le dialogue avec les collaborateurs *via* une adresse mail spécifiquement dédiée aux demandes et incidents ;
- **axe 2** : organiser le travail avec :
  - la mise en place du télétravail lorsque l'activité le permet ;
- **axe 3** : sécuriser les bâtiments et leurs occupants grâce à :
  - la mise à disposition d'équipements de protection collectifs et individuels,
  - l'aménagement des locaux garantissant les mesures de distanciation sociales requises (la fermeture des salles de réunion et espaces de pause déjeuner, séparation des bureaux, etc.),
  - des dispositifs de régulation des flux des personnes dans les espaces étroits comme les escaliers, ascenseurs, couloirs, halls d'entrée,
  - la décontamination permanente des locaux par peroxyde d'hydrogène diffusé par le système de ventilation et climatisation,
  - la désinfection des espaces de travail en continu,
  - l'organisation de campagnes préventives de tests PCR sur les principaux sites de Toulouse et Boulogne ;
- **axe 4** : adapter les déplacements par :
  - l'interdiction des déplacements à l'international,
  - la validation des Directeurs requise pour les déplacements en France ;
- **axe 5** : centraliser la remontée d'informations et maîtriser le processus de traitement des demandes et/ou incidents *via* :
  - des outils de suivi des demandes et incidents (recensement des cas COVID-19, distribution kit COVID-19, etc.) ;
- **axe 6** : informer en interne et à l'externe par le biais :
  - des dispositifs de communication aux collaborateurs (affichages, *mailings*, intranet, adresse mail dédiée, coffre-fort numérique, etc.),
  - des dispositifs de communication avec les parties prenantes externes (annexe COVID-19 aux plans de prévention, etc.).

Les mesures sanitaires mises en place depuis avril 2020 ont démontré toute leur efficacité et ont permis au Groupe ALTEN de continuer à exercer son activité grâce à une surveillance permanente du taux d'incidence.

## 3/ Évaluations et certifications

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 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 ou audités au cours de l'année 2020.

## 4/ Absentéisme

Le taux d'absentéisme correspond au cumul des jours d'absence pour maladie, accident de travail ou de trajet. En 2020, en France, il s'élevait à 2 %.

## 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 et la Direction du Développement des Fonctions Support 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, 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* est à disposition des collaborateurs pour comprendre les risques psycho-sociaux que sont le stress et le harcèlement moral ;
- en France, à titre d'exemples, sont donnés aux collaborateurs de façon mensuelle et à distance des cours de yoga et de fitness, des conférences ludiques et techniques, des challenges sportifs, culinaires, etc. ;
- une cellule d'écoute et de soutien psychologique est disponible 7 jours sur 7 pour les collaborateurs afin de prévenir les risques psycho-sociaux.

### 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 », qui reprendra en 2021.

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.

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 2020, 9 idées ont été soumises et portent particulièrement sur la protection de l'environnement et sur l'amélioration de la qualité de la vie au travail.

#### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **ALTEN Italia** a obtenu le titre *Workplace Condition Assessment (WCA) : Achievement Award* pour avoir répondu aux critères d'évaluation suivants : la qualité de vie au travail, les heures et salaires, la santé et la sécurité, le système de gestion et l'impact sur l'environnement ;
- **ALTEN Switzerland** a organisé des cours de sport en ligne (yoga, entraînement, etc.), des cours de cuisine et a envoyé à chaque collaborateur un guide du bureau à domicile ;
- **ALTEN Spain** et **ALTEN Italia** ont encouragé leurs collaborateurs à participer à la *Virtual Run* depuis leur domicile et reporter le nombre de kilomètres parcouru par les collaborateurs *via* une application dédiée. Les collaborateurs ALTEN Spain ont parcouru plus de 690 km dans le cadre de cet événement ;
- **ALTEN Finland** effectue régulièrement des enquêtes de bien-être auprès de ses collaborateurs afin de leur proposer des services améliorant leur qualité de vie ;
- **ALTEN China** organise dans l'année des événements *Team building* afin de favoriser la cohésion d'équipe ;
- **LINCOLN** renforce la proximité avec les consultants grâce à la mise en place de questionnaires de satisfaction sur les missions réalisées, l'environnement de travail et la relation avec l'entreprise. En moyenne, les résultats émergents sont de 4.1 sur 5 sur une moyenne de 70 réponses par mois, montrant la satisfaction des Consultants.

## 4.3 ÉTHIQUE ET DROITS DE L'HOMME **GRI 102-16**

### 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

**GRI 102-17**

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 anime la démarche conformité du Groupe en s'appuyant sur un réseau interne d'ambassadeurs, assurant le relais entre le Pôle Conformité et les différentes entités du Groupe. Rattaché à la Direction juridique, le rôle du Pôle Conformité est le suivant :

- veiller au respect des normes partout où le Groupe opère ;
- ancrer la conformité dans une démarche responsable et continue ;
- coordonner et homogénéiser les actions menées dans le Groupe ALTEN ;
- rédiger les politiques Groupe et les diffuser à l'ensemble des collaborateurs ;

- mettre en place l'ensemble des outils pédagogiques destinés à la diffusion de la culture de conformité.

Le Responsable Conformité Groupe rapporte de façon régulière à la Direction générale sur ces sujets.

### 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 le Groupe s'accompagne d'un programme de communication et de sensibilisation. Par ailleurs, le Code de conduite est à disposition de l'ensemble des parties prenantes d'ALTEN sur le site internet du Groupe (<https://www.alten.com/fr/le-groupe/alten-une-entreprise-engagee/>).

En complément de ce Code, 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.

L'actualisation du guide *Ethics & Compliance in a nutshell* en 2020 a été l'occasion de mener une nouvelle campagne de sensibilisation des Directeurs et Ambassadeurs Éthique & Conformité au programme conformité du Groupe ALTEN, dont la lutte contre la corruption est un des piliers.

Les documents sont disponibles en plusieurs langues.

(1) *Foreign Corrupt Practices 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 Économiques), International Chamber of Commerce (ICC), Transparency International, etc.*

(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 d'alerte

ALTEN s'est doté en 2016 d'un dispositif 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. Ce dispositif d'alerte répond aux exigences posées par la loi Sapin II, par la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre et par le Règlement Général sur la Protection des Données personnelles (RGPD).

Il permet à l'ensemble des parties prenantes internes et externes du Groupe de soumettre une alerte éthique de manière confidentielle (et le cas échéant, de manière anonyme) sur une plateforme sécurisée et disponible 24/7 dans l'ensemble des pays où le Groupe ALTEN est implanté. Il est accessible sur <https://ALTEN.integrityline.com/>

En 2020, ce dispositif d'alerte a fait l'objet d'une campagne de communication interne auprès des collaborateurs, et externe sur le site institutionnel du Groupe.

## 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.).

Depuis 2020, ALTEN a renforcé sa démarche en mettant à disposition un catalogue de risques de corruption devant être systématiquement évalués par les différentes directions du Groupe (filiales et fonctions Groupe).

Les entités du Groupe ont également continué, avec l'appui du *management* local, à déployer les actions relatives au plan d'action défini en 2019.

## 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, etc.) nécessaires à la réalisation de ces évaluations. L'entrée en relation d'affaires se fait en 2 étapes :

- un questionnaire interne et la consultation des bases de données permettent de catégoriser le tiers selon 3 niveaux de risque (faible/moyen/fort) ;
- le dossier du tiers est approuvé au niveau local ou au niveau Groupe selon sa catégorie de risque.

L'évaluation systématique des tiers est 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-corrupcion 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-corrupcion 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 2020 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.

## 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 du respect de la réglementation en matière de protection des données à caractère personnel. Le *Data Protection Officer Groupe (DPO)*, désigné par la Direction générale, coordonne et déploie, à travers un réseau de correspondants chargés de la protection des données, la politique de protection des données à caractère personnel.

La politique Groupe assure une homogénéité des procédures et des processus en matière de protection des données à caractère personnel au sein du Groupe. Elle s'appuie sur des procédures et notamment : procédure de gestion des nouveaux traitements de données personnelles, procédure de gestion des plaintes et d'exercice des droits des personnes concernées, procédure de gestion des violations des données personnelles.

Le *DPO* Groupe est associé à l'ensemble des questions relatives aux traitements de données à caractère personnel. Il dispose des moyens nécessaires à l'exercice de ses missions. 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.

Le Groupe ALTEN diffuse une culture de protection des données personnelles. Il met à disposition de ses collaborateurs des modules *e-learning* de sensibilisation. Chaque *e-learning* est adapté aux activités des collaborateurs.

### 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/ Lobbying

Le Groupe ALTEN s'engage à mener ses activités de lobbying conformément aux lois, aux conventions nationales et internationales applicables ainsi qu'à sa politique conformité. Les règles en la matière sont rappelées dans le Code de conduite anti-corruption du Groupe.

En 2020, le Groupe ALTEN n'a exercé aucune activité de lobbying.

### 5/ 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 de l'information.

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 ;
- lutter contre les menaces liées aux cyber-attaques.

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, HUBSAN en 2017 et LINCOLN en 2020. 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. Depuis 2020, ces *e-learning* sont complétées par de nouveaux supports sous forme de dessins animés qui aident de manière ludique la compréhension des bonnes pratiques SSI.

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.

Dans le cadre du contexte sanitaire, l'année 2020 a été 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, à lutter contre les cyberattaques et à sécuriser le travail à distance.

#### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **ALTEN GmbH et ALTEN Technology GmbH** sont certifiés TISAX (*Trusted Information Security Assessment eXchange*) qui est un instrument d'évaluation de la sécurité de l'information basée sur la maturité et destinée à répondre aux besoins de l'industrie automobile.

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

GRI 102-9 GRI 308-1 GRI 414-1

#### 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 2020-2023 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.

#### 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 Groupe ;
- 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. À ce jour, l'intégralité des fournisseurs et sous-traitants, dans le cadre des appels d'offres, valident les critères contenus dans la Charte Achats Responsables (cf. Chapitre 4.3.5.2 « Outils de prévention des atteintes graves – Charte Achats Responsables »).

##### 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.

##### 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.

Les fournisseurs auxquels est associé un niveau de risque RSE élevé, conformément à l'analyse de risques du Groupe ALTEN, doivent démontrer leur niveau de maîtrise des enjeux de leur activité et de leur chaîne de valeurs en répondant à un questionnaire RSE. Depuis 2018, près de 105 fournisseurs ont été évalués en France.

ALTEN accompagne les fournisseurs dont la performance est évaluée comme faible ou moyenne. Les réponses au 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. La collaboration avec les fournisseurs pourra être remise en cause si le plan d'action n'est pas mis en œuvre. En 2020, 9 fournisseurs ont été identifiés avec une performance moyenne ou faible. Cependant, ces derniers étaient essentiellement de très petites entreprises (TPE). ALTEN prend en considération et adapte son évaluation en fonction de la structure et de la taille des entreprises partenaires, fournisseurs et sous-traitants de sa chaîne d'approvisionnement.

Les fournisseurs ayant reçu une évaluation jugée satisfaisante sont encouragés à maintenir voire développer leurs démarches RSE dans le cadre d'une amélioration continue 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.

En 2020, le questionnaire RSE intègre désormais des exigences plus strictes en matière de preuves sur les critères environnementaux, éthiques et sociaux. Un volet spécifique à la mesure de la performance climat a également été ajouté au questionnaire d'évaluation RSE cette année.

## 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

L'élaboration des différentes cartographies 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.

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 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.

ALTEN a également mis en place un dispositif de gestion des risques fondé sur une cartographie globale des risques (voir chapitre 2. FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE). Celle-ci est élaborée à partir de l'identification des risques de l'ensemble des filiales et fonctions du Groupe. Ces risques sont regroupés dans un catalogue des risques devant être systématiquement évalués par les différentes directions du Groupe (filiales et fonctions Groupe).

### 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.

#### La 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 et est disponible en plusieurs langues.

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.

En 2020, ALTEN a lancé un projet de mise à jour de sa Charte Éthique et Conformité. Celle-ci intégrera de nouvelles thématiques relatives à la RSE, l'éthique et la conformité.

### 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, de harcèlement et de violence ;
- lutte contre la corruption ;
- santé et sécurité ;
- rémunération ;
- respect de la liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective ;
- 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 anti-corruption

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 « 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 ;
- L'insertion des personnes à la recherche d'emploi ou en reconversion inscrites au pôle emploi dans le cadre du dispositif Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).

### Politique QHSE : FORCES GRI 103-3

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 du Groupe » 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 2020, l'entité CPRIME INC a été intégrée 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

L'ensemble des parties prenantes internes et externes du Groupe peuvent soumettre une alerte éthique (atteinte à l'environnement, atteinte aux droits humains, etc.) de manière confidentielle (et le cas échéant, de manière anonyme) sur une plateforme sécurisée et disponible 24/7 dans l'ensemble des pays où le Groupe ALTEN est implanté. Ce dispositif d'alerte répond aux obligations posées par la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Il est accessible sur <https://ALTEN.integrityline.com/>.

En 2020, aucune alerte remontée via le système existant 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, 245 dons en prestations ont été réalisés pour près de 11 500 jours travaillés en 4 ans, dans l'une des 30 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 2020, la collecte nationale au profit de la banque alimentaire ouverte à tous les salariés de France a permis de collecter assez de fonds pour offrir 308 repas à destination des étudiants ;

#### GRI 103-1 GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 203-1 GRI 203-2

- le Challenge de l'Octobre rose : les salariés d'ALTEN France ont été challengés sur la confection de rubans roses et devaient envoyer la photo de leurs réalisations en la taguant #OctobreRoseByALTEN sur les réseaux sociaux. Ils ont été mis à disposition de tous les accueils des sites de France. Chaque photo reçue générait un don de 1 euro à destination de la lutte contre le cancer du sein. En 2020, 150 photos ont ainsi été envoyées et ALTEN a décuplé la somme finale en donnant 1 500 euros à une association de lutte contre le cancer du sein ;
- chaque année, la collecte de jouets pour la Croix-Rouge sur les sites boulonnais permet de prendre en charge les cadeaux de Noël destinés à une unité locale qui prend en charge une vingtaine de familles. En 2020, 30 cadeaux à destination d'enfants de 0 à 16 ans ont pu ainsi être collectés et distribués en 2020 ;
- en parallèle, 204 cadeaux de Noël ont été financés par le biais d'une collecte ouverte aux salariés ALTEN France, achetés et donnés à l'association de l'évènement CEKEDUBONHEUR pour des enfants hospitalisés de 0 à 12 mois ;
- cette année a été propice au développement de sites web avec de nouveaux partenaires, petites, moyennes ou grandes associations. À ce titre, Cilaf (femmes de demain), L'oiseau Lyre, l'AFI, l'armée du Salut et Phytovictime ont pu en bénéficier.

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 remastérise 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 6 100 ordinateurs ou équipements informatiques qui ont été donnés à une quarantaine d'associations.

#### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **LINCOLN** a reversé plus de 2 500 euros à l'association Zero Waste France dans le cadre d'un défi collaboratif incitant les collaborateurs à poser des questions sur la vie de l'entreprise via un Chatbot interne ;

- **MI-GSO** a contribué à des donations à la fondation des Hôpitaux de France et a effectué des missions de mécénat de compétences auprès de l'Hôpital de Mulhouse ;

- **ALTEN Sverige** a organisé, en février 2020, un atelier historique, intitulé *Ideation for Humanity*, réunissant plus de 900 collaborateurs ALTEN invités à participer à des conférences inspirantes, à des activités d'échange de connaissances et de compétences, de réseautage, de convivialité et de festivités autour de thématiques diverses et variées. Cette année, les collaborateurs étaient amenés à réfléchir à des solutions sur quatre cas réels issus de projets en cours et menés par l'association « Ingénieurs sans frontières » en Tanzanie et au Népal. Depuis 2018, la collaboration entre ALTEN et « Ingénieurs sans frontières » s'est déployée sous la forme de donations mais également sous la forme de mécénat de compétences. Par exemple, des collaborateurs ALTEN ont donné des conseils et soutenu le projet d'électrification de l'orphelinat en Tanzanie ;

- **ALTEN Belgium** a parrainé l'opération Thermos, organisation pour les sans-abris, distribuant des plats chauds notamment pendant la période hivernale.

## 4.4 RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE GRI 103-3

### 4.4.1 ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX GRI 103-1

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.

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 les 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 4.4.4.7 « Innover durablement ».

### 4.4.2 L'ORGANISATION DU GROUPE POUR LA GESTION DE L'ENVIRONNEMENT GRI 103-2

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 2020, 63 % 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 éco-gestes 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. En 2020, 52,4 % des collaborateurs ont été sensibilisés aux éco-gestes via le *e-learning*.

### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **MI-GSO** a organisé une collecte des déchets sur les plages méditerranéennes et atlantiques dans le cadre de la Semaine Européenne du Développement Durable ;
- **LINCOLN** a organisé une sensibilisation autour de la Fresque du Climat, un jeu collaboratif et créatif pour comprendre le dérèglement climatique ;
- **ALTEN GmbH, ALTEN WS GmbH et Technology GmbH** sensibilisent leurs collaborateurs par un *e-learning* obligatoire sur le système de *management* environnemental

de l'entreprise pour les tous les employés. Des conseils et écogestes leur sont également rappelés sur des affichages dédiés ou leur intranet. Une boîte à idées est mise en place, permettant aux employés de participer à l'amélioration du système de *management* de l'environnement ;

- **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.

## 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 **GRI 305-1** **GRI 305-2** **GRI 305-3**

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

- réduire les émissions de CO<sub>2</sub> des déplacements domicile-travail et de ses déplacements liés aux véhicules de fonction ;
- sensibiliser les collaborateurs sur les enjeux climatiques ;
- définir sa trajectoire climat.

Le Groupe ALTEN a pour ambition de définir sa trajectoire climat à l'aide de la méthodologie développée par la *Science Based Targets Initiative (SBTi)*. Pour ce faire, ALTEN travaille actuellement sur la mise en place d'objectifs de réduction de CO<sub>2</sub> à court, moyen et long terme.

Une feuille de route jusqu'en 2025 a déjà été définie afin de suivre et de réaliser les objectifs fixés à court terme. Entre 2020 et 2025, ALTEN se concentrera sur ces axes :

- soutenir la transition vers des moyens de mobilité plus doux et durables (véhicules électriques et hybrides, bornes de recharges, etc.) ;
- atteindre 75 % d'énergies renouvelables en France ;
- évaluer les fournisseurs et prestataires sur leurs émissions carbone ;
- compenser ses émissions carbone ;
- accompagner et sensibiliser les filiales internationales sur leur trajectoire carbone.

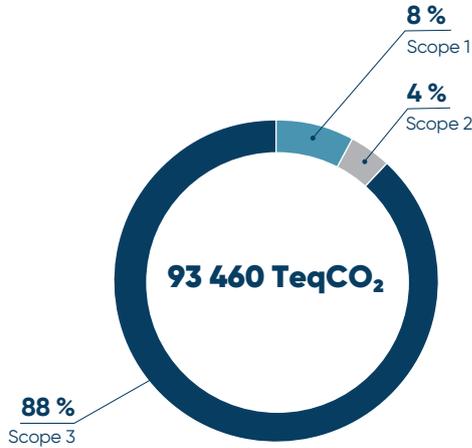
### 2/ Répartition des émissions de gaz à effet de serre

En 2020, ALTEN a mis à jour le bilan des émissions de gaz à effet de serre de ses activités 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 et en mesurant ses émissions relatives aux trois périmètres d'émissions de gaz à effet de serre définis par le GHG Protocol :

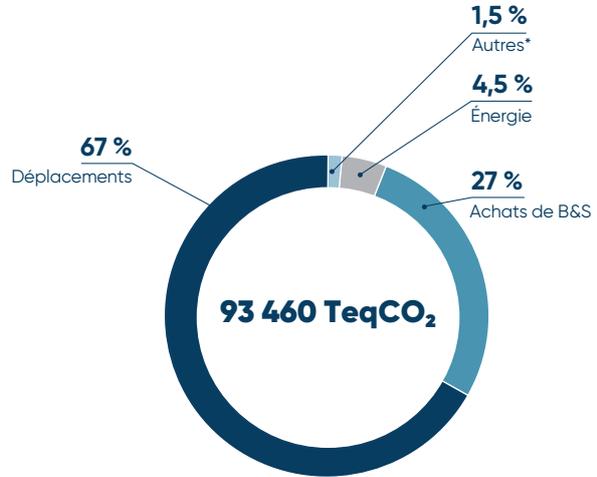
- **scope 1** : émissions directes principalement dues à l'utilisation de combustibles sur site, aux fuites de fluides frigorigènes et à la combustion de carburants de la flotte de véhicules ;
- **scope 2** : émissions indirectes dues à l'achat ou la production d'électricité et de vapeur ;
- **scope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

Les émissions de gaz à effet de serre Groupe ont été réduites d'environ 50 % en 2020 (par rapport à 2019) sur les scopes 1, 2 et 3, dans le contexte de la crise sanitaire (moins de déplacements domicile travail, de déplacements professionnels, moins d'achats de biens & services, etc.).

Répartition des émissions du Groupe par scope (TeqCO<sub>2</sub>)



Répartition des émissions du Groupe par postes d'émissions (TeqCO<sub>2</sub>)



\*Les données de la Catégorie « Autres » comprennent la part des déchets (0,08 %) et des immobilisations (1,49 %).

En 2020, sur le périmètre Groupe, les principaux postes d'émissions de CO<sub>2</sub> sont liés aux déplacements (67 %), aux achats de biens et de services (27 %) et à la consommation d'énergie (5 %).

L'électricité (95 %) et le gaz naturel (4 %) sont les deux principales sources d'énergie utilisées par les sites ALTEN.

En 2020, la consommation d'énergie des sites ALTEN sur le périmètre RSE <sup>(1)</sup> s'élevait à 13 155 MWh, soit une moyenne de 89 kWh par m<sup>2</sup>.

	Consommation brute - 2020	Consommation par m <sup>2</sup> - 2020
France	5 827 MWh	76 kWh/m <sup>2</sup>
International	7 328 MWh	103 kWh/m <sup>2</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>13 155 MWh</b>	<b>89 kWh/m<sup>2</sup></b>

La consommation d'énergie pour les *data centers* utilisés en France par ALTEN SA en 2020 s'élevait à 397 MWh, soit l'équivalent de 6,8 % de la consommation des bâtiments en France, ce qui explique que les efforts du Groupe se soient concentrés sur un plan d'action visant à :

- 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.

En 2020, le CDP évalue la démarche d'ALTEN en faveur de la lutte contre le changement climatique au niveau A dans la catégorie *Supplier Engagement Rating* et au niveau B dans la catégorie *Climate Change*.

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

### 3/ Favoriser le recours aux énergies renouvelables

ALTEN favorise le recours aux énergies renouvelables. En France, depuis 2019, le Groupe a renouvelé son approvisionnement en électricité d'origine 100 % renouvelable pour les trois prochaines années et sur tous ses sites dont la puissance souscrite est supérieure à 36 kVA. Ainsi, 49 % de l'énergie consommée en France est d'origine renouvelable.

#### Initiatives internationales et filiales spécialisées

À 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 59 % d'énergies renouvelables sur sa consommation d'énergie totale ;
- **ALTEN Spain** utilise près d'un quart d'énergie renouvelable ;
- **ALTEN Portugal** souscrit 60 % de l'électricité dans les énergies renouvelables ;

## 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 BBKA (Bâtiment Bas Carbone), Label BDM (Bâtiments Durables Méditerranéens), RT 2012 - 10 %, *Ready to OSMOZ*, labellisation E+/C- et BBC-Effinergie 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 2020 en France, 38 % du parc immobilier est certifié BBC et/ou HQE, contre 18 % en 2018.

Fin 2020, une grande partie des collaborateurs situés à Labège a déménagé sur un nouveau site dans le même secteur géographique. Le site comprend près de 5 000 m<sup>2</sup> entièrement réhabilités, avec des espaces de travail repensés et des services renforcés. Le bâtiment est conçu selon la certification environnementale HQE Bâtiment Durable.

### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **ALTEN Sverige** bénéficie de la certification LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*), niveau « Gold » sur le site de Stockholm. 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 ;
- **ALTEN GmbH** a conçu le site à Ulm en fonction des besoins énergétiques du bâtiment, qui représentent environ la moitié (autour de 55 %) de ceux d'une structure neuve similaire. Il est équipé de panneaux photovoltaïques et d'une thermo-pompe 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.

## 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 2 prestataires d'hébergement reconnus, très attachés aux économies d'énergie même à grande échelle.** Ainsi :

- la consommation totale d'énergie d'ALTEN a baissé de 22 % dans ses *data centers* entre 2019 et 2020 ;
- 92 % de la consommation totale d'énergie des *data centers* s'appuie sur des énergies renouvelables ;
- l'un des partenaires s'engage par ailleurs dans le développement durable via la plantation d'une forêt de 150 hectares.

S'appuyant sur des technologies modernes d'hébergement, 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.

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 *Teams*, *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 fin 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* et les équipements *IT* sont de catégorie A3 ou A4.

### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **ALTEN Netherlands** héberge ses serveurs 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 % ;
- **ALTEN GmbH** est très vigilant à la consommation de ses *data centers* et surveille de près l'énergie nécessaire au refroidissement des centres de données. Pour réduire sa consommation d'énergie, ALTEN GmbH a sélectionné au préalable le stockage de ses données sur quelques-uns de ses sites.

## 6/ Privilégier la mobilité durable

Les émissions reportées en 2020 montrent que les déplacements représentent plus de 60 % des émissions de gaz à effet de serre du Groupe. À ce titre, ALTEN y attache une attention particulière et propose des alternatives innovantes à ses équipes.

Depuis 2018, ALTEN réalise des plans de mobilité sur les sites de plus de 100 collaborateurs et sur les sites soumis à un plan local d'urbanisme. À ce jour, 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'actions pour réduire l'impact des transports sur l'environnement. Ainsi, en 2020, 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 ;
- la communication des bonnes pratiques à adopter à l'occasion des pics de pollution ;
- la création avec la Fédération Syntec-Ingénierie d'un groupe de travail pour animer et favoriser la mobilité douce au sein de l'entreprise.

La mise en place de ce plan d'actions et son efficacité seront suivies par un comité de pilotage multidisciplinaire au cours de l'année 2021.

En 2020, de nombreux projets ont été mis en *stand-by* en raison du contexte sanitaire, tels que le déploiement du covoiturage via une plateforme dédiée ou encore les mesures de sensibilisation sur les sites ayant fait l'objet d'un plan de mobilité. La crise sanitaire a également impacté le déplacement des collaborateurs et a réduit fortement les émissions de gaz à effet de serre liés aux déplacements (voir section 4.4.4.2 « Répartition des émissions de gaz à effet de serre »).

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 visio-conférences, 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 2h30 ; vols domestiques et moyen-courrier en classe économique ; recours privilégié aux taxis *Green* ; etc. Dans le contexte très particulier de 2020, la politique de validation des déplacements a été durcie, afin de limiter très fortement les déplacements, au profit des réunions en visio-conférence.

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 afin de limiter les déplacements.

Depuis 2014, ALTEN renforce tous les ans les exigences de son *Car Plan*, régissant les caractéristiques des véhicules de fonction composant la flotte du Groupe, au profit de motorisations à plus faibles émissions. Depuis 2019, les motorisations diesel ont été totalement bannies du catalogue. En 2020, le catalogue était composé à 75 % de véhicules hybrides ou électriques dits à faible émission (< 60 g CO<sub>2</sub>/km). Pour 2021, ALTEN ambitionne d'augmenter la part de véhicules « Zéro émission moteur », pour atteindre 50 % du catalogue. Afin d'accompagner cette transition, ALTEN a lancé en 2020 un vaste plan d'installation et de supervision de bornes de recharge afin d'encourager la migration vers des véhicules « Zéro émission moteur ». Ainsi, 56 bornes ont déjà été installées fin 2020. En 2021, ALTEN comptera plus de 90 bornes de recharge supervisées sur ses sites.

Afin de réduire encore davantage l'impact des déplacements domicile-travail, ALTEN étudiera en 2021 la possibilité de déployer d'autres outils favorisant les mobilités douces (flottes de vélos, vélos de fonction, etc.).

En France, l'ensemble des salariés ALTEN a accès à un *e-learning* sur les fondamentaux de l'éco-conduite. Dans le cadre du nouveau *Car Plan*, les adhérents sont également tenus de participer à une formation à l'éco-conduite ou à la prévention des risques routiers dans l'année suivant leur adhésion.

### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **MI-GSO** verse à ses collaborateurs une indemnité kilométrique pour l'utilisation du vélo. L'entité rembourse également une partie de l'abonnement aux transports en commun et intègre progressivement des véhicules électriques ou hybrides et des bornes de recharge dans son parc automobile ;
- **ALTEN Italia** a développé un partenariat avec des compagnies de transport public pour promouvoir l'utilisation des transports en commun par les collaborateurs. Certains véhicules de la flotte d'entreprise sont affectés à des groupes d'employés afin de favoriser le covoiturage ;
- **ALTEN Netherlands et ALTEN Finland** mettent à disposition des stations de recharge pour voitures électriques à côté des bâtiments ALTEN ;
- **ALTEN Belgium** propose des véhicules électriques et hybrides au catalogue des voitures de fonction. Le pack Mobilité comprend le remboursement des transports publics pour les trajets domicile-travail ainsi qu'une prime de mobilité versée en fonction de la catégorie de transport utilisé ;
- **ALTEN China** promeut l'utilisation du vélo partagé en libre-service ;
- **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. ALTEN GmbH rembourse également une partie des transports en commun et utilise des véhicules électriques et hybrides pour ses voitures de fonction.

## 7/ Innover durablement

Contribuer au développement durable par le développement de solutions technologiques plus respectueuses de l'environnement est un accélérateur de recherche et d'innovation. De nombreux projets de développement menés par les clients industriels d'ALTEN intègrent cette vision de durabilité à long terme bien que l'enjeu en soit complexe et global. Les équipes ALTEN mettent donc aussi leur savoir-faire au service de projets ambitieux, avec une participation actuellement concentrée sur les transports terrestres ou aériens de demain, plus efficaces et moins carbonés, et sur l'efficacité énergétique dans l'industrie, tant par une approche sur les produits que sur les processus.

### a. Améliorer l'efficacité énergétique des transports

La mobilité de demain se doit d'être plus durable, moins carbonée et plus efficace. Les axes de développement investigués aujourd'hui, par l'ensemble des acteurs du secteur, sont de deux ordres :

1. une voie de réduction sensible des émissions de CO<sub>2</sub> des moyens de transports thermiques (aérodynamisme, réduction de poids, efficacité et hybridation des moteurs, etc.) :
  - un projet interne est mené sur l'utilisation d'une solution existante brevetée : le « Boost à Liquide ». Initialement pensée pour améliorer la puissance des véhicules, cette innovation permet d'augmenter les performances d'un moteur en diminuant les polluants (NOx) et la consommation du moteur,
  - une équipe ALTEN intervient également sur l'étude des interactions entre les différents systèmes de dépollutions existants.

La réduction des gaz à effet de serre produits par le transport automobile passera principalement par des actions sur les usages au quotidien orientant la recherche sur la question des comportements des usagers. Sur ces thématiques, deux chantiers ont été lancés par la Direction de l'Innovation en 2020 :

- le projet d'application *Happy Drive* aide à changer les comportements de conduite en fournissant des tableaux de bord intelligents permettant de renforcer les comportements d'éco conduite à l'usage des territoires, des flottes de véhicules des entreprises et des communautés de conducteurs,
- la gestion efficace des flux de trafic est un aspect essentiel de la mobilité urbaine. Afin de proposer une approche englobant une ville entière, une équipe d'experts ALTEN travaille sur un système décentralisé, avec un multiplexage de l'intelligence et une communication entre carrefours élargie à l'échelle d'une ville. Plusieurs grandes métropoles françaises s'intéressent de très près aux travaux d'ALTEN ;

2. une voie de suppression des émissions de CO<sub>2</sub> par des énergies alternatives comme l'électrification complète des moyens de transport ou l'utilisation de l'hydrogène comme carburant :

- une équipe ALTEN participe au développement d'un banc de test de caractérisation d'une nouvelle technologie de batterie avec de fortes contraintes thermiques. Les études portent sur deux aspects :
  - analyser le comportement thermique de ces batteries dans des conditions d'utilisation hors normes,
  - développer un algorithme de gestion de charges et décharges de ces batteries,
- pour l'automobile, la propulsion tout électrique est également un sujet étudié par les équipes ALTEN. Un projet 2020 porte sur le développement d'une solution de charge rapide de véhicule avec une technologie de Courant Porteur en Ligne (CPL). Il doit permettre une adaptation intelligente à tous modèles de borne de chargement.

Ainsi, malgré la crise sanitaire de 2020 impactant les investissements R&D chez les grands donneurs d'ordres de l'aéronautique ou de l'automobile, les apports des équipes ALTEN de ces secteurs ont gardé une place importante. Plus encore, de nouveaux travaux de recherche en interne ont été lancés par les experts métiers pour préparer aujourd'hui ALTEN à répondre aux besoins de demain, s'inscrivant pleinement dans la transition vers une mobilité plus durable, efficace et respectueuse de l'environnement.

### b. Amélioration des performances écologiques des industries

Une mobilité décarbonée ne suffira pas à relever les défis écologiques du monde. Un travail plus global sur l'industrie au sens large est également nécessaire. De nombreux industriels intègrent aujourd'hui une vision de durabilité et décarbonation dans le cadre de l'analyse de cycle de vie de leurs produits (conception, exploitation et recyclabilité). L'émergence de nouvelles technologies plus robustes et plus adaptées à la complexité du secteur industriel permet aujourd'hui d'envisager ces défis sous un nouvel angle.

(1) *High Voltage*.

(2) *Hardware in the Loop/Software in the Loop*.

Les matériaux composites biosourcés permettent d'envisager de nouvelles formes et de meilleures caractéristiques mécaniques avec des matériaux plus légers et plus solides et font l'objet de travaux exploratoires, notamment au niveau de la conception des avions du futur.

Les performances des technologies informatiques permettent une production industrielle plus durable en réduisant l'empreinte carbone. Dans ce contexte, les équipes ALTEN travaillent sur deux aspects principaux : l'intégration de la fabrication additive dans la chaîne digitale de production et l'analyse de son impact sur l'empreinte carbone des procédés industriels.

### c. Améliorer les performances écologiques de l'infrastructure industrielle

Les infrastructures industrielles qui servent à la production de produits plus écologiques doivent également évoluer. Dans cette optique, ALTEN étudie de nombreux aspects de la *Green Factory* ou encore de la *Green Supply Chain*. L'idée étant d'utiliser les nouvelles capacités techniques du traitement des données (*Big Data*, intelligence artificielle) et des moyens de mesure et collectes de données (internet des objets) pour piloter plus efficacement les ressources énergétiques utilisées. La vision développée permet une optimisation en quantité par la réduction de la consommation et en qualité via l'étude du mix-énergétique « énergie fossile » vs. « énergies durables ». De nombreuses thématiques sont abordées au travers de différents projets tels que :

- le développement d'un protocole et d'une plateforme de test permettant d'éco-concevoir un système intelligent pour optimiser sa consommation énergétique, accroître sa capacité d'intelligence embarquée et remplir ses besoins en télécommunications ;
- le projet *Green Factory* vise à développer un outil complet de gestion des consommations énergétiques d'une usine. Ce programme vise à monitorer la consommation énergétique et à optimiser des solutions plus écologiques et économiques.

### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **ALTEN Belgium** accompagne un grand constructeur automobile à répondre aux exigences environnementales de demain par le développement et le suivi de nouvelles solutions énergétiques de nouvelle génération. En parallèle, ALTEN Belgium accompagne plusieurs clients du Groupe sur des projets d'optimisation des performances énergétiques ;
- **ALTEN Netherlands** travaille sur des projets écologiques tels que des stations de chargement pour les bus électriques, un projet de voiture à conduite autonome, des systèmes de routage intelligents pour la circulation (pour réduire les embouteillages et la pollution), un éclairage intelligent pour réduire la consommation d'énergie dans les bâtiments, un projet pour stimuler l'utilisation des transports publics pour les chemins de fer néerlandais, des chaudières à gaz à haut rendement pour les systèmes de chauffage domestique ;
- **ALTEN Maroc** intervient sur des projets de véhicules à la fois électriques rechargeables et hybrides mais aussi sur des véhicules alliant l'énergie thermique et électrique ;
- **ALTEN GmbH** assure le développement d'un système de traitement d'images pour une agriculture intelligente par aspersion. Les équipes ALTEN en Allemagne sont particulièrement sollicitées sur la conception et le développement de plateformes modulaires (systèmes HV <sup>(1)</sup> en HIL/SIL <sup>(2)</sup>, logiciels et calculateurs de *management* de la puissance batterie) ;

- **ALTEN Technology GmbH** contribue également au développement de nouveaux concepts pour réduire le poids total de véhicules afin d'économiser du carburant ou valider de nouvelles batteries pour les véhicules électriques ;
- **ALTEN LTD** travaille actuellement sur un projet d'électrification des véhicules avec l'un de ses clients (développement de groupes motopropulseurs novateurs sur l'ensemble du cycle en V, recherche scientifique à la réalisation des prototypes, élaboration de technologies conceptuelles et leur intégration pilote).

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

GRI 306-2

##### 1/ Réduire la consommation de papier

ALTEN utilise du papier essentiellement à des fins bureautiques et de communication. En 2020, la consommation interne du Groupe s'élevait à 49 tonnes, soit en moyenne 5 kg par collaborateur. ALTEN cherche à consommer moins, mais aussi à consommer mieux. À l'achat, le Groupe privilégie le papier recyclé et/ou porteur d'un écolabel. Ainsi, 99 % du papier utilisé en France en 2020 était recyclé et/ou certifié.

ALTEN agit en faveur de la dématérialisation des échanges :

- en France, en 2020, 96 % des collaborateurs reçoivent leur bulletin de paie dans un coffre-fort numérique (contre 94,73 % à fin 2019) ;
- le projet de dématérialisation des factures poursuit également son déploiement avec pour objectif d'augmenter le nombre de clients, fournisseurs et sous-traitants reliés à la solution chaque année. En 2020, près de 25 000 factures clients et 6 600 factures fournisseurs ont été traitées de manière dématérialisée, soit 62 % de factures dématérialisées en plus par rapport à 2019 ;
- *MyTrip*, nouveau service offert par l'équipe Déplacements & Mobilité depuis décembre 2019, a permis de dématérialiser 14 478 demandes de déplacements en 2020, émanant des collaborateurs des entités ANOTECH ENERGY (SAS, Global Solutions, Singapore, Doha et Belgium).

ALTEN prévoit de poursuivre son programme de dématérialisation en 2021 pour digitaliser les processus nécessitant un grand nombre d'impressions.

En parallèle, ALTEN a poursuivi la rationalisation de son parc d'imprimantes en France, en supprimant les imprimantes individuelles : 19 % des imprimantes ont été supprimées du parc depuis 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/recto verso et sensibilisent également les collaborateurs sur l'impact environnemental de chaque impression (rejet de CO<sub>2</sub>, utilisation en eau et en énergie).

##### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **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 ;
- **ALTEN Netherlands, ALTEN Sverige et ALTEN Finland** utilisent 100 % de papier certifié et/ou recyclé.

##### 2/Réduire et trier les déchets

Dans le cadre du projet « OBJECTIF ZÉRO GOBELET », mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2020, ALTEN en France a tenu son objectif de suppression de gobelets plastiques dans les machines à café et aux fontaines, et cela au niveau national.

Diverses actions fortes ont été menées :

- campagne de 4 000 mugs et Ecocups distribués aux collaborateurs depuis janvier 2020 ;
- dispositif de détection de tasse dans toutes les machines à café ;
- mise en place de gobelet écologique en carton recyclé pour les visiteurs à partir de janvier 2020 ;
- mise à jour des contrats avec les fournisseurs pour l'approvisionnement en gobelets cartons ;
- pour les nouveaux collaborateurs, mugs et écocups sont offerts dans le *Welcome Pack* par les Ressources Humaines.

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 80 % des surfaces couvertes par le tri sélectif sur l'ensemble du périmètre RSE.

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 2020, près de 4 tonnes ont été collectées par un prestataire spécialisé auprès d'ALTEN et ses filiales spécialisées en France ; et 11 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 ».

En 2020, pendant la Semaine Européenne de Réduction des Déchets, ALTEN a sensibilisé ses collaborateurs sur l'impact du numérique et sur les écogestes numériques à adopter grâce à un guide de bonnes pratiques sur le *Green IT*.

### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **ALTEN Italia** achète des smartphones et ordinateurs portables reconditionnés pour réduire son impact sur l'environnement ;
- **ALTEN GmbH** collecte et envoie ses cartouches d'encre à une association qui les revalorise via un cycle de recyclage en Allemagne et envoie les recettes de la campagne à des artistes qui organisent des animations pour les enfants dans les hôpitaux ;
- **ALTEN China** organise des campagnes de recyclage de vêtements, de livres et de jouets ;
- **ALTEN Netherlands, ALTEN India** ainsi que les filiales d'**ANOTECH ENERGY** ont distribué des mugs à l'ensemble des collaborateurs pour réduire leur consommation de gobelets en plastique.

#### 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 bureaux. 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.

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. En 2020, ALTEN a organisé une web conférence sur l'apiculture et l'importance de protéger les insectes pollinisateurs afin de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la biodiversité.

ALTEN s'est réengagé cette année auprès de l'entreprise *Reforest'action* dont la mission est de préserver, restaurer et créer des forêts partout dans le monde afin de développer leurs multiples bénéfices environnementaux, sociaux et économiques. Depuis la mise en place et la reprise du partenariat, près de 30 000 arbres ont été plantés par ALTEN dans 5 pays différents. Ceci équivaut à plus de 88 000 abris pour animaux créés ou encore à 4 401 tonnes de CO<sub>2</sub> stockées.

En 2021, ALTEN continuera la sensibilisation de ses collaborateurs sur le sujet de la biodiversité en proposant de nouvelles animations.

### Initiatives internationales et filiales spécialisées

- **ALTEN Switzerland** a fait appel à un producteur local d'arbres de Noël pour décorer les locaux. Les arbres étaient mis en pot et remis en terre après les périodes de fêtes ;
- **ALTEN GmbH** a déployé 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.

## 4.5 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES ET RÉFÉRENTIELS INTERNATIONAUX

### 4.5.1 NOTE MÉTHODOLOGIQUE **GRI 102-8** **GRI 102-46** **GRI 102-48** **GRI 102-49** **GRI 102-50** **GRI 102-51** **GRI 102-52** **GRI 102-53**

#### Périmètres temporel et géographique

- La période considérée pour les données composant les différents indicateurs est du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020.
- Le périmètre RSE dans ce rapport couvre les entités juridiques d'ALTEN et ses solutions situées en France : ALTEN SA, ALTEN SO, ATEXIS, MI-GSO, ALTEN SIR, ALTEN TECHNOLOGIES, AIXIAL, LINCOLN SAS, AVENIR CONSEIL FORMATION, AIXIAL DEVELOPMENT, CADUCEUM, ANOTECH ENERGY. Les entités : LMACP, ELITYS CONSULTING, ID APPS et APTECH ont été cédées en 2020.
- 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 Netherlands 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, CPRIME INC, CRESTTEK India, ALTEN China LTD. En 2020, l'entité

SHUANGJIE TECHNOLOGY a été cédée, ALTEN Nederland BV a intégré l'entité BAST et ALTEN Switzerland a intégré l'entité HELVETING ENG.

- À l'international, CPRIME INC a été intégré au reporting en 2020.

#### Taux de couverture

- Les indicateurs de performance reportés pour la France et l'international portent sur un effectif représentant 76,61 % des effectifs totaux du Groupe au 31 décembre 2020 et 77,76 % du chiffre d'affaires. À noter : la diminution observée en 2020 est due à la cession d'entités France.
- Plus précisément, pour les entités françaises, ces indicateurs se rapportent à l'exhaustivité des effectifs des entités considérées (ALTEN et filiales spécialisées), 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 du Commerce. Ce document a été préparé avec les normes du *Global Reporting Initiative (GRI) G4* option de conformité essentielle.
- 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. En 2020, des améliorations ont été apportées à l'outil afin d'augmenter la fiabilité des données.

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'apprentissage, 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 ;
- L'indicateur SOC 17 « création nette d'emploi » a été corrigé en 2020 pour tenir compte uniquement des CDI ;
- Le taux de gravité des accidents du travail a été calculé sur la base des jours ouvrés ;
- Certaines filiales ne suivent pas toutes les données incluses dans ce *reporting* ainsi :
  - ANOTECH ENERGY GLOBAL SOLUTIONS LTD est exclue du SOC 5 « effectifs par type de métiers » ;
  - ALTEN India PRIVATE LTD, ANOTECH ENERGY Doha, ALTEN Sverige AB, ANOTECH ENERGY SERVICES LTD UK, ANOTECH ENERGY GLOBAL SOLUTIONS LTD, CRESTTEK India et PPP UK sont exclues du calcul du SOC 19 « rémunération annuelle moyenne par statut » ;
  - ANOTECH ENERGY Doha, ANOTECH ENERGY SERVICES LTD UK, ANOTECH ENERGY GLOBAL SOLUTIONS LTD sont exclues du calcul du SOC 21 « pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation » ;

- ANOTECH ENERGY Doha, ANOTECH ENERGY GLOBAL SOLUTIONS LTD, ANOTECH ENERGY USA INC et CLOVER GLOBAL SOLUTIONS LP sont exclues des données formation ;
- ALTEN India PRIVATE LTD est exclue du SOC 28 « Dépenses de formation en % de la masse salariale » ;
- ALTEN Sverige AB est exclue du SOC 32 « Nombre d'heures de formation moyen par collaborateur formé » et du SOC 31.a « Pourcentage de personnes ayant suivi au moins une formation dans l'année par sexe » ;
- ALTEN GmbH et ALTEN SW GmbH sont exclues du SOC 33 « nombre de formations en e-learning suivies » ;
- ANOTECH ENERGY Doha, ANOTECH ENERGY GLOBAL SOLUTIONS LTD et ALTEN Switzerland sont exclues du SOC 34 « taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt ».

### Indicateurs environnementaux

- Les données environnementales excluent les entités CPRIME INC 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, ALTEN TECHNOLOGY GmbH, ANOTECH ENERGY et PPP UK.
- La méthode de calcul de l'Enviro 4 « Quantité totale de papier (bureautique et en tête) consommé en kg/collaborateur/an » pour la France a été modifiée en 2020. Le nouveau calcul se base sur le nombre de collaborateur pondéré. La valeur pour 2019 a été mise à jour selon la même méthodologie.
- En France et à l'international, les indicateurs de consommation de gobelets sont rapportés au nombre de collaborateurs présents sur site au 31 décembre 2020. Les consommations de gobelets excluent les bâtiments à baux ATEXIS en France, en Allemagne, en Finlande, en Angleterre, aux Pays-Bas, à Doha et aux États-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 décembre 2020 sont utilisés lorsque l'information sur le nombre de m<sup>2</sup> pondérés n'est pas disponible.
- Les données concernant les entités ALTEN Belgium SPRL et TECHALTEN Portugal 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 kilomètres parcourus par les véhicules de fonction excluent l'Espagne, l'Angleterre, le Portugal, les États-Unis, l'Inde et le Qatar.
- Les données de déplacements en train excluent le Portugal, l'Inde, les États-Unis et la Chine.
- Les données de déplacement en avion excluent l'Inde et le Qatar.
- À l'international, 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 2020.
- 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. En 2020, le graphique représentant les émissions de CO<sub>2</sub> a été simplifié : les données sur les déplacements comprennent tous les collaborateurs y compris les collaborateurs nomades.

- 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 Sverige AB et PPP UK. À noter : l'augmentation des D3E en 2020 est due à des fermetures de sites.
- Les données sur les *data centers* incluent les entités France et les entités internationales suivantes : ALTEN Belgium SPRL, ALTEN GmbH et SW GmbH, ALTEN Italia SPA et ALTEN Sverige AB.

### 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.
- L'indicateur Sociétal 5 « Nombre total de partenariats effectués avec des écoles sur l'année en cours » a été modifié en 2020 pour ne prendre en compte que les partenariats avec des écoles.

### Comparabilité

- Le périmètre RSE a été modifié entre 2019 et 2020. Cette évolution ne permet pas de comparer les indicateurs d'une année à l'autre. Les activités du Groupe ALTEN ont été impactés en 2020 par le contexte de la crise sanitaire. À ce titre, les informations ne sont pas comparables avec les années précédentes et les années à venir.

## 4.5.2 INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

### Indicateurs de performance sociale au 31 décembre 2020

N° indicateur ALTEN	Indicateur	Unités	France 2019	France 2020	Périmètre RSE Groupe 2020
<b>EFFECTIF ET DIVERSITÉ</b>					
<b>SOC 1</b>	Effectif total au 31/12/2019	Effectifs physiques	13 500	10 905	25 893
<b>SOC 2</b>	Répartition des effectifs par genre	% d'hommes	71 %	70 %	72 %
		% de femmes	29 %	30 %	28 %
<b>SOC 3</b>	Répartition des effectifs par tranche d'âges	% de collaborateurs de moins de 25 ans	13 %	7 %	7 %
		% de collaborateurs entre 25 et 35 ans	65 %	67 %	61 %
		% de collaborateurs entre 35 et 45 ans	16 %	19 %	21 %
		% de collaborateurs de plus de 45 ans	6 %	7 %	11 %
<b>SOC 5</b>	Répartition des effectifs par type de métiers	% de collaborateurs Ingénieurs	86,5 %	85,4 %	84,5 %
		% de collaborateurs Managers	4,5 %	4,7 %	6,4 %
		% de collaborateurs Fonctions Supports	9,0 %	9,9 %	9,1 %
<b>EMBAUCHES ET DÉPARTS</b>					
<b>SOC 7</b>	Nombre total d'embauches	Nombre d'embauches	5 886	2 531	7 869
	Embauches en CDI	Nombre d'embauches	5 521	2 398	6 118
	Dont nombre d'embauches en CDI de moins de 25 ans	Nombre d'embauches	1 664	600	1 015
	Embauches en CDD	Nombre d'embauches	206	84	1 295
	Embauches en contrat Apprentissage et Professionnalisation	Nombre d'embauches	159	49	456
<b>SOC 8</b>	Nombre total de départs	Nombre de départs	4 407	4 699	10 978
	Départs en CDI	Nombre de départs	4 134	4 483	9 402
	Dont nombre de démissions	Nombre de départs	3 083	1 977	5 115
	Dont nombre de licenciements	Nombre de départs	211	791	1 604
	Départs en CDD	Nombre de départs	177	81	1 156
	Départs en Contrat Apprentissage et Professionnalisation	Nombre de départs	96	135	420
<b>SOC 17</b>	Création nette d'emplois	Nombre d'emplois créés	1 479	-2 085	-3 284
<b>TYPLOGIE DE CONTRAT DE TRAVAIL</b>					
<b>SOC 18</b>	Répartition des effectifs par type de contrat	% de collaborateurs en CDI	97,8 %	98,6 %	92,6 %
		% de collaborateurs en CDD	0,6 %	0,4 %	5,2 %
		% de collaborateurs en contrat Apprentissage et Professionnalisation	1,6 %	1,0 %	2,2 %
<b>RÉMUNÉRATIONS</b>					
<b>SOC 19</b>	Rémunération annuelle moyenne par statut	€ cadres	40 187	40 253	NC
		€ non cadres	26 963	26 380	NC
<b>MANAGEMENT</b>					
<b>SOC 21</b>	Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation	% de collaborateurs	87 %	91 %	81 %

N° indicateur ALTEN	Indicateur	Unités	France 2019	France 2020	Périmètre RSE Groupe 2020
<b>SOC 22</b>	Taux moyen d'absentéisme (pour maladie, accident de travail ou de trajet)	%	1,87 %	2,00 %	2,01 %
<b>SOC 23</b>	Turnover des collaborateurs ALTEN	%	25 %	23 %	25 %
<b>ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>					
<b>SOC 24</b>	Pourcentage de collaborateurs travaillant en temps plein	% de collaborateurs	98 %	98 %	97 %
<b>SOC 25</b>	Pourcentage de collaborateurs travaillant en temps partiel	% de collaborateurs	2 %	2 %	3 %
<b>RELATIONS SOCIALES</b>					
<b>SOC 26</b>	Pourcentage de collaborateurs couverts par une convention collective	% de collaborateurs	100 %	100 %	100 %
<b>FORMATIONS</b>					
<b>SOC 27</b>	Dépenses au titre de la formation effectuée	euros	13 948 010	10 185 218	12 262 751
<b>SOC 28</b>	Dépenses de formation en % de la masse salariale	%	3,00 %	2,00 %	0,64 %
<b>SOC 29</b>	Pourcentage de dépenses en formation/chiffre d'affaires	%	1,3 %	1,2 %	0,7 %
<b>SOC 30</b>	Nombre total d'heures de formation	h	181 580	139 879	358 708
<b>SOC 31.a</b>	Pourcentage de personnes formées dans l'année par sexe	% d'hommes formés	41 %	40 %	48 %
		% de femmes formées	46 %	47 %	51 %
<b>SOC 31.b</b>	Pourcentage de collaborateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année	% de collaborateurs	42 %	42 %	49 %
<b>SOC 33</b>	Nombre de formations en e-learning suivies	nb	45 805	27 033	39 428
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ</b>					
<b>SOC 34</b>	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	taux	3,20	2,09	1,35
<b>SOC 35</b>	Taux de gravité des accidents du travail	taux	0,07	0,08	0,04
<b>SOC 36</b>	Nombre d'heures de formation à la sécurité	h	24 451	7 735	32 852
<b>SOC 38</b>	Nombre de maladies professionnelles déclarées	nb	0	0	10

nc = non consolidé.

### Indicateurs de performance sociétale au 31 décembre 2020

N° indicateur ALTEN	Indicateur	Unités	France 2019	France 2020	Périmètre RSE Groupe 2020
<b>Sociétal 3</b>	Pourcentage de femmes au Conseil d'administration	%	50 %	50 %	50 %
<b>RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES EXTERNES</b>					
<b>Sociétal 1</b>	Nombre de partenariats dans le cadre de la promotion des métiers de l'ingénierie (CNJE ; Elles Bougent ; etc.)	Nombre de partenariats	25	27	31
<b>Sociétal 5</b>	Nombre total de partenariats effectués avec des écoles sur l'année en cours	nb	39	29	163
<b>Sociétal 4</b>	Nombre total de partenariats effectués avec des ONG ou associations similaires sur l'année en cours	nb	45	38	45
<b>Sociétal 7</b>	Nombre de jour homme de mécénat de compétences	jour homme	4 837	2 344,5	2 877,5

## Indicateurs de performance environnementale au 31 décembre 2020

N° indicateur ALTEN	Indicateur	Unités	France 2019	France 2020	Périmètre RSE Groupe 2020
<b>CONSOMMATIONS DE RESSOURCES NATURELLES</b>					
<b>Enviro 4</b>	Quantité de papier consommé par collaborateur	kg/coll	5,13	5,23	7,93
	Quantité totale de papier consommé	kg	22 188	22 221	48 924
<b>Enviro 5</b>	% de papier recyclé ou certifié	%	100 %	99 %	93 %
<b>Enviro 6</b>	Quantité de gobelets par collaborateur présent sur site	nombre de gobelets/coll	286	9	28
<b>Enviro 8.a</b>	Consommation totale d'énergie	MWh	6 134	5 827	13 155
<b>Enviro 8.b</b>	Consommation totale d'énergie par m <sup>2</sup>	kWh/m <sup>2</sup> /an	94	76	89
<b>Enviro 1</b>	Émission de CO <sub>2</sub> liée aux consommations d'énergie des bâtiments	kg. éq. CO <sub>2</sub>	124 459	168 388	3 388 531
<b>DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS</b>					
<b>Enviro 14</b>	Nombre de kg éq. CO <sub>2</sub> pour les déplacements professionnels en train par collaborateur	kg. éq. CO <sub>2</sub> /coll	1,53	0,74	3,70
<b>Enviro 16</b>	Nombre de kg éq. CO <sub>2</sub> pour les déplacements professionnels en avion par collaborateur	kg. éq. CO <sub>2</sub> /coll	327	154	120
<b>Enviro 21</b>	Moyenne des émissions de CO <sub>2</sub> par km de la flotte de véhicules de fonction	g CO <sub>2</sub> /km	103	96	121
<b>Enviro 23.a</b>	Nombre de kg éq. CO <sub>2</sub> liés aux kilomètres parcourus par les voitures de fonction	kg. éq. CO <sub>2</sub>	282 678	224 972	5 246 346
<b>CERTIFICATIONS ET ÉVALUATIONS</b>					
<b>Enviro 10</b>	% de m <sup>2</sup> occupés certifiés (BBC, HQE)	%	34 %	38 %	23 %
<b>Enviro 18</b>	Note ECOVADIS sur 100	note	80/100	82/100	
<b>DÉCHETS</b>					
<b>Enviro 25</b>	Quantité totale de D3E enlevés par un prestataire externe	tonnes	1,6	4,0	11,0
<b>Enviro 11</b>	% de surfaces couvertes par le tri sélectif	%	95 %	96 %	80 %
<b>Enviro 26</b>	Quantité totale d'émissions de CO <sub>2</sub>	kg. éq. CO <sub>2</sub>	4 840 846	2 085 746	11 456 013

### 4.5.3 MATRICE DE CONFORMITÉ

Article 225 – GRENELLE 2 DÉCRET N° 2017-1265 DU 9 AOÛT 2017	Principes du Pacte Mondial	ISO 26 000	Chapitre 4 – DDR 2020	ODD
<b>INFORMATIONS SOCIALES</b>				
<b>EMPLOI</b>				
Effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique			4.2.2	<b>ODD 5</b>
Les embauches et les licenciements		*6.4.4	4.2.3	
Les rémunérations et leurs évolutions			4.2.4.3	
<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>				
L'organisation du temps de travail			4.2.7	<b>ODD 3</b> <b>ODD 8</b>
L'absentéisme		*6.4.4	4.2.7	
<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ</b>				
Les conditions de santé et de sécurité au travail	4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire		4.2.7 4.1.4.3	<b>ODD 3</b> <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	*6.4.6	4.2.7	
			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	*6.4.3	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		*6.4.5	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	*6.4.7	4.2.5.3 4.4.3	<b>ODD 4</b>
Le nombre total d'heures de formation			4.2.5.3	
<b>ÉGALITÉ DE TRAITEMENT</b>				
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	6. Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession	*6.3.10	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		*6.3.7	4.2.6.2	
La politique de lutte contre les discriminations			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	7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement		4.1.5 4.4.2 4.4.3 4.4.4	<b>ODD 12</b> <b>ODD 13</b>
Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	8. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	*6.5.2.1	4.4.5	
	9. Mettre au point et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement	*6.5.2.2	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			ALTEN ne possède pas de provisions ni garanties pour risques en matière d'environnement en France. Le <i>management</i> environnemental en place (certification ISO 14001) pour la gestion des bâtiments vient diminuer les risques environnementaux.	

Article 225 – GRENELLE 2		ISO 26 000	Chapitre 4 – DDR 2020	ODD
<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	7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement		4,4,3 4,4,4 4,4,5 4,4,6	
La prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses	8. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 9. Mettre au point et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement	*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.)	ODD 12
<b>ÉCONOMIE 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			4,4,3 4,4,5	
Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire		*6.5.3	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			Compte tenu des activités tertiaires d'Ingénierie et de Conseil en Technologies d'ALTEN, la consommation d'eau du Groupe n'est pas significative.	ODD 7
La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement		4,4,5	ODD 12
La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	8. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 9. Mettre au point et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement	*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			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.	
<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	7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	*6.5.4	4,4,4.2	ODD 9
Les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique	8. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	*6.5.5	4,4,5	ODD 11
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	4,4,6	ODD 12
Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité		*6.5.6	4,4,4.1	
			4,4,6	ODD 15

Article 225 – GRENELLE 2		ISO	Chapitre 4 – DDR 2020	ODD
DÉCRET N° 2017-1265 DU 9 AOÛT 2017		26 000		
Principes du Pacte Mondial				
INFORMATIONS SOCIÉTALES				
<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			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	3. Respecter la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective	*6.8.5 *6.8.7 *6.8.8	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
Les relations entretenues avec les parties prenantes de la Société et les modalités du dialogue avec celles-ci		*5.3.3 *6.8.9	4.1.3 4.1.4.6 4.2.4.2	ODD 17
Les actions de partenariat ou de mécénat			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 respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans la sphère d'influence		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	*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		*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 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	*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>				
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives : au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession à l'élimination du travail forcé ou obligatoire à l'abolition effective du travail des enfants	3. Respecter la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective 6. Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession 4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire 5. Abolir de façon effective le travail des enfants	*6.3.10 *6.3.10 *6.3.7 *6.3.10 *6.3.10	4.3.2 4.3.5 4.2.6.2 4.2.6.4	ODD 8 ODD 17
Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme.	1. Promouvoir et respecter 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	*6.3.7 *6.3.10 *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 **GRI 102-56**

Exercice clos le 31 décembre 2020

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 2020 (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 ;

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

- 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
  - 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 27 % et 91 % 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 2020 et mars 2021.

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 2021

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 » ; « Santé et sécurité au travail » ; « Ethique et conformité » ; « Réduire nos émissions de gaz à effet de serre » ; « Utiliser les ressources naturelles de manière raisonnée et réduire nos déchets ».

(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 Switzerland, Alten Belgium, Alten Sverige AB, Alten GmbH.



ALLEN