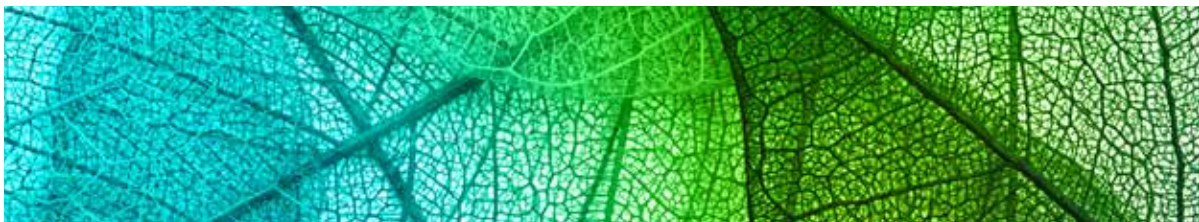


Rapport de performance extra-financière



Créer des solutions pour une vie positive

2020



DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

Artelia réaffirme son soutien aux dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Notre culture d'entreprise repose sur deux fondamentaux partagés par l'ensemble de nos collaborateurs : nos valeurs - Exigence, Simplicité, Partage, Indépendance et Passion, et notre raison d'être « Créer des solutions pour une vie positive ». Parce qu'elle intervient dès la phase de conception des projets, l'ingénierie a un impact potentiel déterminant sur l'empreinte carbone des infrastructures, des bâtiments et des installations industrielles. C'est pourquoi les femmes et les hommes d'Artelia ont, à travers leurs activités, un rôle essentiel à jouer dans la conception d'un monde plus sobre et résilient.

Artelia a démontré la force de son engagement en matière de RSE en obtenant le statut « Advanced » pour sa Communication sur le Progrès 2019 (COP). En 2020, malgré une crise sanitaire sans précédent, nous avons défini douze nouveaux objectifs à l'horizon 2025 et ancré la responsabilité sociétale dans la dynamique de développement d'Artelia à travers quatre piliers : allier indépendance et partage de la valeur, cultiver notre capital humain, préserver notre environnement, et s'engager pour un monde citoyen et solidaire.

Convaincus que l'intégration des dix principes des Nations unies et des dix-sept objectifs de développement durable dans notre stratégie sont de formidables leviers pour délivrer une performance globale pour nos clients, la société, la planète et nos collaborateurs, nous souhaitons, à travers ce rapport de performance extra financière, décrire en toute transparence nos efforts et résultats en matière de RSE pour atteindre les ambitieux objectifs que nous nous sommes fixés à l'horizon 2025.

Benoît CLOCHERET - Président exécutif

4 ÉDITO

6 ARTELIA ET SON ÉCOSYSTÈME

24 GOUVERNANCE DE LA RSE

34 ENGAGEMENTS RSE

78 INDICATEURS

Consulting
Études & schémas
directeurs
Management de projet
Maîtrise d'œuvre
Gestion patrimoniale
Marchés globaux



Top 1%
des entreprises
d'ingénierie
et d'architecture



Statut Advanced
le plus haut niveau
de reporting du Global
Compact des Nations Unies

Une présence dans
plus de 40 pays

55 implantations
en France

Artelia, une ingénierie indépendante et multidisciplinaire



Mobilité - Eau - Énergie - Bâtiment - Industrie

6100
collaborateurs

100 %
capital détenu par
les managers et les salariés

637 M€
chiffre d'affaires 2020

65%
de clients privés

85%
du CA en Europe

Édito

Réaffirmer nos engagements



Armelle Valentin
DIRECTRICE DE L'AGENCE OCCITANIE
PRÉSIDENTE DU COMITÉ RSE

Anne-Laure Paté
DIRECTRICE MARKETING, COMMUNICATION & RSE

En quoi l'année 2020 a-t-elle été marquante en matière de performance extra-financière ?

Armelle Valentin - Elle l'a été tout d'abord au regard de la crise sanitaire qui a mis à l'épreuve notre organisation, sa souplesse et sa résilience. Le dialogue qualitatif que nous entretenons avec nos parties prenantes a grandement facilité notre bonne adaptation à ce contexte troublé. La formidable mobilisation de nos collaborateurs a conforté notre modèle actionnarial qui encourage l'engagement individuel et collectif.

Cette année mouvementée nous a en outre donné l'occasion de confirmer le bon fonctionnement du comité RSE au sein duquel nous avons mené des échanges fructueux et stimulants sur l'orientation de notre stratégie et les actions à déployer.

Anne-Laure Paté - Notre démarche RSE a par ailleurs obtenu une belle reconnaissance. Nous avons qualifié notre précédent rapport de performance extra-financière auprès du Global Compact des Nations-Unies au niveau GC

Advanced, leur standard le plus élevé, et nous avons renouvelé notre classement Gold auprès de l'organisme de notation EcoVadis. Vis-à-vis de nos clients, ces deux classements attestent l'ampleur de notre engagement en matière de RSE.

Au cours de l'année 2020, deux avancées ont aussi grandement participé à l'ancrage de la responsabilité sociétale dans la dynamique de développement d'Artelia. La première est la mise en œuvre des nouveaux engagements RSE qui s'est faite en symbiose avec la stratégie du Groupe « Horizon 2025 ». La seconde est la formulation de notre raison d'être et de nos valeurs, aboutissement d'une passionnante réflexion sur l'entreprise que nous sommes et celle que voulons devenir.

Quel lien faites-vous entre la raison d'être, les valeurs et la responsabilité sociétale de l'entreprise ?

AV - « Créer des solutions pour une vie positive », notre raison d'être, reflète pleinement ce que nous faisons dans le cadre de nos activités et au travers des engagements de notre politique RSE. Nos activités de conseil et d'ingénierie nous amènent en effet à répondre à de grands enjeux de société comme la résilience au changement climatique, la transition énergétique ou la ville durable. Quant aux objectifs RSE que nous nous sommes fixés, ils guident nos actions et nous conduisent à adopter des pratiques toujours plus sobres et responsables, tant vis-à-vis de nos clients que de nous-mêmes. Nos valeurs - Exigence, Simplicité, Partage, Indépendance et Passion - vont dans le même sens. Elles expriment le socle d'une identité collective qui privilégie la performance responsable.

Quelles évolutions majeures ont été impulsées en matière d'engagements RSE dans le cadre de la stratégie Horizon 2025 ?

ALP - Le déploiement de notre nouvelle politique RSE s'est concrétisé par la mise en chantier de plusieurs opérations. Nous avons conforté notre actionnariat salarié qui atteint aujourd'hui 3 056 collaborateurs, et respecté nos objectifs de partage de la valeur avec l'ensemble de nos collaborateurs. Notre fondation a poursuivi ses actions de développement au profit d'associations caritatives, malgré les restrictions de déplacement, et distribué 115 000 € au titre du fonds d'urgence Covid. Un nouveau plan de développement des compétences a été initié, offrant une grande variété de possibilités (formations classiques, e-learning, échanges de pratiques, ateliers collaboratifs...). Des formations à l'écoconception, ouvertes à tous les collaborateurs, ont aussi pu être organisées. Nous avons enfin effectué des bilans d'émission de gaz à effet de serre dans nos principales filiales pour avoir une vision internationale de notre empreinte carbone et être capables de mener les actions de réduction sur lesquelles nous nous sommes engagés.

Et à l'avenir, quels enjeux et chantiers sont envisagés ?

AV - La réduction de notre empreinte carbone de 50 % d'ici 2025 fait partie des grands chantiers qui vont requérir toute notre attention. En complément des efforts de réduction déjà engagés, nous allons mettre en œuvre une stratégie de contribution climatique afin de compenser les émissions que nous ne pourrions éviter. Nous avons l'ambition de fédérer les collaborateurs autour de cet enjeu majeur.

ALP - Nous allons bien entendu continuer à déployer notre politique RSE afin d'atteindre les douze objectifs fixés à horizon 2025, mais aussi poursuivre nos efforts pour qu'Artelia s'affirme en tant que Groupe innovant et responsable dans lequel les collaborateurs sont fiers d'évoluer et d'imaginer le monde de demain.

- 
- 08 - Histoire et culture
 - 12 - Modèle d'affaires
 - 14 - Activités
 - 16 - Recherche et innovation
 - 20 - Gouvernance
 - 22 - Stratégie et perspectives

Artelia et son écosystème

Groupe d'ingénierie indépendant et multidisciplinaire doté de 100 ans d'expérience, Artelia participe chaque année à la réalisation de milliers de projets d'aménagement. Cette activité l'amène à collaborer avec un large panel d'acteurs publics et privés qui influent sur la vie d'un grand nombre de femmes et d'hommes. Une responsabilité qui l'encourage à améliorer constamment ses performances dans tous les domaines pour ses clients, la société, la planète et ses collaborateurs.

Histoire et culture

100 ans d'expérience

Artelia s'appuie sur cinq piliers principaux, plongeant ainsi ses racines dans l'histoire de l'ingénierie française et européenne. Un héritage et une identité que le Groupe a fait prospérer et évoluer pour répondre aux grands enjeux de notre temps.



2020

Austin Newport, Principia, Dr.techn. Olav Olsen et SDZ ProcessRea rejoignent le Groupe Artelia

6 100
collaborateurs

MOE intègre le Groupe Artelia

5 900 collaborateurs
CA 2018 (cumulé d'Artelia et MOE) : 632 M€

2019



2017

Auxitec Ingénierie rejoint Artelia

4 900 collaborateurs
CA 2016 (cumulé Artelia et Auxitec) : 520 M€



Naissance d'Artelia

2010

Fruit de l'union de Coteba et Sogreah
Co-présidence par
Alain Bentéjac et Jacques Gaillard
2 500 Collaborateurs - CA : 250 M€

THEC rejoint Coteba

2006

Indépendance de Coteba
(alors filiale de Nexity)

2003

Indépendance de Sogreah
(par rapport au groupe Alcatel)

1998

Sogelerg rejoint le groupe
Thales et devient THEC

Indépendance d'Auxitec

1994

1992

MOE fusionne avec Brodsgaard

Rapprochement
de Sogelerg et de Sogreah

1976

Sogei rejoint Cegeler, pour former Sogelerg

1969

Création d'Auxitec

1964



1961

Création de Coteba
au sein du groupe Générale des Eaux

Création de Sogreah
initialement LDH

1955

1930

Création de MOE

1923

Création de Sige, transformée en Sogei en 1945

Création du Laboratoire
Dauphinois d'Hydraulique (LDH)

1920





Indépendant et multidisciplinaire

Artelia s'est affirmé dans cinq domaines majeurs de l'aménagement et de la construction (Mobilité, Eau, Énergie, Bâtiment, Industrie). Ses prestations de conseil, d'étude, de management de projet, de maîtrise d'œuvre et de gestion patrimoniale couvrent l'ensemble du cycle de vie des actifs (conception, construction, exploitation). Le Groupe prend également en charge des marchés globaux et des opérations clés en main.

Artelia a choisi de perpétuer un modèle capitaliste axé sur un actionariat salarié exclusif ou très fortement majoritaire, gage d'indépendance, de performance et d'engagement. Cette indépendance lui a notamment donné toute latitude pour se mobiliser en faveur de la transition écologique et se fixer des objectifs ambitieux en tant qu'entreprise socialement responsable.



Top 1%
des entreprises
d'ingénierie
et d'architecture



**Statut
Advanced**
le plus haut niveau
de reporting du Global
Compact des Nations
Unies

La RSE au cœur du développement

Convaincu de sa responsabilité vis-à-vis de ses différentes parties prenantes, Artelia a pleinement intégré la RSE à son organisation et à sa politique de développement. Sa stratégie RSE, concrétisée par une série d'engagements et d'objectifs de progrès, est pilotée en interne par un comité dédié et soumise à l'évaluation d'organismes indépendants. En 2020, Artelia a été évalué au niveau Gold par Ecovadis et au niveau Advanced par le Global Compact France.

Créer des solutions pour une vie positive

Un important travail d'échange et de réflexion a été mené en 2019 et 2020 afin de formuler la raison d'être d'Artelia : « Créer des solutions pour une vie positive ». Elle exprime la volonté du Groupe d'être une entreprise utile au monde et aux hommes, qui propose des solutions associant étroitement économie, environnement et société.

Ce travail a également conduit à identifier cinq valeurs cardinales qui témoignent de l'histoire, reflètent la personnalité et éclairent l'avenir d'Artelia :

EXIGENCE, SIMPLICITÉ, PARTAGE, INDÉPENDANCE, PASSION.

EXIGENCE

Satisfaire nos clients dans la durée est notre boussole. Nous cherchons en permanence à leur proposer les meilleures solutions. Cette exigence se perçoit dans le niveau de compétence élevé de nos collaborateurs, se nourrit de notre esprit de service, se manifeste dans notre volonté de toujours progresser et innover.

SIMPLICITÉ

Avec nos clients et partenaires comme entre collègues, nos relations humaines sont franches et directes. Au sein d'Artelia, les échanges d'informations sont aisés, les décisions rapides et leur application efficace. Alors que nos projets et notre environnement sont souvent complexes, nos équipes recherchent des solutions simples, fiables et performantes.

PARTAGE

Nous sommes animés par le sens du partage. Il s'exprime par la transparence de la communication, la mutualisation des compétences, l'esprit d'équipe, la collégialité des décisions. La répartition entre les collaborateurs de la valeur créée par l'entreprise témoigne également de cette volonté de partage.

INDÉPENDANCE

L'autonomie de jugement guide l'exercice de nos missions, tout comme la liberté de pensée et d'expression est source de créativité et de progrès. Nous sommes profondément attachés à un actionariat contrôlé par nos managers, associant largement nos salariés, qui promeut une vision à long terme, insufflé un esprit de responsabilité et garantit notre indépendance.

PASSION

Nous sommes unis par une même passion, celle d'exercer un métier qui allie l'art de concevoir avec ingéniosité et de réaliser avec engagement. Cet enthousiasme partagé pour l'ingénierie nous conduit à créer des solutions durables, innovantes et audacieuses à l'attention de nos clients et du monde.

Modèle d'affaires

Créer des solutions pour une vie positive

ATOUS

100 ans d'expertise multidisciplinaire, internationale et novatrice

- 6 100 collaborateurs hautement qualifiés répartis dans 40 pays, dont 70 % d'ingénieurs, urbanistes, architectes, écologues...
- 20 M€/an dédiés à la recherche et à l'innovation pour proposer les meilleures solutions.

Un capital contrôlé par les collaborateurs, gage d'indépendance et de performance

- 100 % du capital détenu par les managers et salariés.
- 3 000 managers et salariés actionnaires du Groupe, soit 50 % des collaborateurs, dont 43 % ont moins de 40 ans.

Une culture vivante et consensuelle de la transition écologique

- 300 ETP spécialisés en environnement pour accompagner les clients dans leur transition.
- L'engagement du Groupe de réduire de 50% son empreinte environnementale d'ici 2025.

Des relations construites sur l'écoute, le dialogue et la confiance

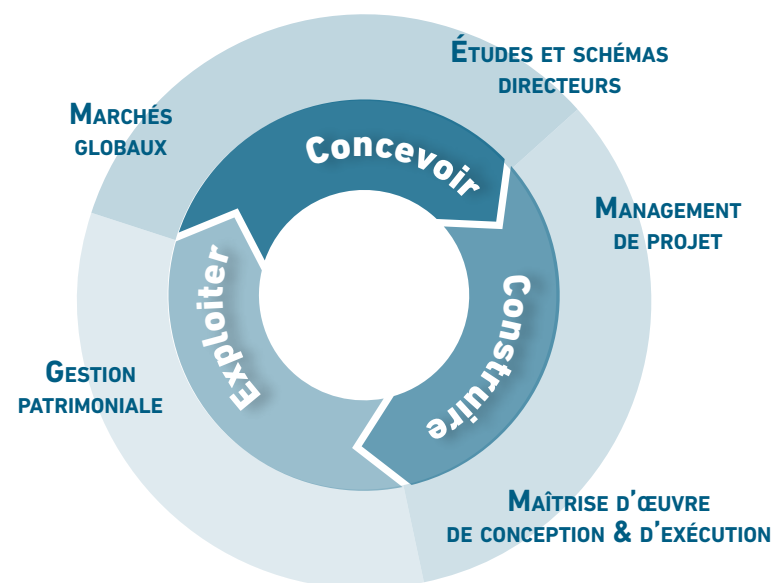
- Un fort ancrage territorial aux côtés d'acteurs clés, publics et privés, de l'aménagement et de l'économie dans plus de 40 pays.
- Une grande qualité de dialogue au sein du Groupe avec les collaborateurs et partenaires sociaux.
- La Fondation Artelia a soutenu en 15 ans plus de 200 projets en partenariat avec 80 associations.

ACTIVITÉ

Répondre à 7 enjeux stratégiques pour la planète et l'humanité

Résilience au changement climatique
Transition énergétique
Économie des ressources
Industrie avancée
Renouveau du bâti
Mieux vivre en ville
Mobilité multimodale

en intervenant sur l'ensemble du cycle de vie des aménagements



dans 5 domaines clés de l'économie

Mobilité - Eau - Énergie - Bâtiment - Industrie

VALEUR CRÉÉE

Clients

- Près de 18 000 projets menés à l'échelle du Groupe.
- 160 projets de recherche et d'innovation menés.
- 4 sociétés ont rejoint le Groupe et renforcé ses compétences en rénovation patrimoniale, intralogistique, ingénierie et modélisation des structures en mer.

Société

- Plus de 20 M€ de taxes payés (hors contributions sociales) dans le monde.
- 900 recrutements effectués dans le Groupe dont 30 % de femmes.
- La Fondation Artelia a soutenu 42 associations et distribué 115 000 € au titre du fonds d'urgence Covid.

Planète

- Promotion systématique d'actions de performance environnementale dans les missions de conception.
- 100 % de nos offres commerciales stratégiques ou à risques sont soumises à notre grille d'analyse RSE.
- 1 646 000 m² de bâtiments certifiés en phase conception ou exploitation pour leur qualité environnementale.

Collaborateurs & actionnaires

- Mise en place d'une plateforme e-learning ouverte à 70 % des collaborateurs.
- 58 % du résultat d'exploitation partagés avec les collaborateurs sous forme de primes individuelles ou collectives.
- 470 actionnaires supplémentaires.

Activités

Pour découvrir une sélection plus étendue de projets et de réalisations, rendez-vous dans notre rapport d'activité.

Le Groupe Artelia a travaillé en 2020 à la réalisation de près de 18 000 projets d'aménagement dans les domaines de la mobilité, de l'eau, de l'énergie, du bâtiment et de l'industrie. Il a orienté ses interventions dans le sens des 7 enjeux stratégiques auxquels il entend contribuer à l'échelle de la planète.



Résilience au changement climatique

Étudier une solution hybride décarbonée (Libéria)

Nos équipes proposent un mix énergétique hydraulique-solaire dans le cadre du plan de développement du bassin de la rivière Saint-Paul.

Créer un GIEC régional pour le Pays de la Loire (France)

Artelia accompagne une région française dans sa réflexion sur les impacts du changement climatique et l'amélioration de sa résilience.

Transition énergétique



© DIG International Group Ltd



Construire une école labélisée Nordic Swan (Danemark)

Notre filiale MOE participe à la création d'une école aux caractéristiques exemplaires en matière d'environnement et de bien-être.

Économie des ressources



© Sora Images
Henning Larsen Architects, ETN Arkitekter and Skala Arkitekter



Industrie avancée

Réaliser une unité de production clés en main (France)

Nos spécialistes de l'industrie livrent à Orion Engineered Carbon une nouvelle unité de pelletisation de noir d'acétylène.

Contribuer à la modernisation des hôpitaux (Italie)

Artelia Italia participe activement au grand programme national d'investissement en intervenant sur la rénovation de 23 établissements de santé.



Renouveau du bâti



Mieux vivre en ville



© Agence Ter Paysagistes Urbanistes



Réconcilier ville, nature et fleuve à Toulouse (France)

Nos équipes assurent la maîtrise d'œuvre du projet de réaménagement urbain Grand Parc Garonne – Île du Ramier, futur poumon vert de l'agglomération.

Participer à la création du métro automatique Grand Paris Express (France)

Artelia poursuit sa mission d'assistance auprès de la société du Grand Paris pour concrétiser l'un des plus grands projets européens contemporains de transports en commun.



Mobilité multimodale

© Société du Grand Paris / Atelier Novembre / Benheim Crouwel Architects





Recherche et innovation

En tant qu'ingénierie de référence, Artelia s'inscrit dans une dynamique ininterrompue d'amélioration qui s'appuie sur une intense activité de recherche et d'innovation.

Un pilotage renforcé

En 2020, Artelia a réinventé sa gouvernance de la recherche et de l'innovation autour de trois axes.

- Les collaborateurs : chacun est acteur de l'innovation en lien avec les référents R&D repartis dans les Business Units. Organisés annuellement au sein de différentes entités du Groupe, les trophées de l'innovation valorisent ces initiatives en mettant à l'honneur les recherches et les avancées les plus marquantes.
- Le Cordia, nouveau comité R&D Innovation d'Artelia : il regroupe

les représentants des entités opérationnelles pour partager les bonnes pratiques, anticiper l'avenir et orienter les investissements financiers et humains en recherche et innovation.

- Les défis scientifiques : inaugurés cette année, ce sont des thèmes jugés prioritaires et stratégiques pour fonder les savoir-faire et activités d'Artelia sur une solide base scientifique. Ils sont managés par 70 à 80 experts qui statuent au sein de l'Artelia Group Scientific Network.



Laurent Vigneau
Directeur Recherche & Innovation

La force de notre innovation réside dans la pluridisciplinarité de nos équipes, notre indépendance et notre passion. Nous expérimentons de multiples collaborations pour inviter sans cesse nos équipes à dépasser le quotidien et à repenser le futur. La crise sanitaire que nous avons traversée en 2020 nous encourage à innover et à proposer, avec encore plus de conviction, de nouveaux services numériques, notamment dans le cadre de la smart city, et à définitivement intégrer le risque pandémique aux bâtiments et infrastructures que nous concevons.

De beaux succès

183 000 heures

C'est le nombre d'heures dédiées à la recherche en 2020. 164 sujets de recherche ont été travaillés dont quelques projets emblématiques : les jumeaux numériques dynamiques, le traitement et la gestion intégrée de l'eau, l'auscultation des ouvrages d'art, les barrages, les stratégies énergétiques, la modélisation et les procédés complexes, la conception générative, le climat et la résilience, le bien-être urbain, la sobriété des constructions...

1^{ère} mondiale : une passerelle à impression 3D

Imaginée au sein de l'association « Rêve de scènes urbaines » (co-crée par Artelia, Vinci et Veolia), puis affinée dans le cadre d'un partenariat d'innovation, cette passerelle piétonne de 40 m de portée avec son tablier en béton imprimé structurel sera une première mondiale. L'économie de matériau envisagé devrait permettre de réduire de 60 % l'empreinte carbone du projet.



Hauteurs de villes

Expérience collaborative inédite par son ampleur, ce grand projet d'Artelia a rassemblé plus de 200 collaborateurs pour projeter leurs imaginaires et leurs créations dans les hauteurs et les espaces aériens des villes. En abordant tour à tour les héritages, les concepts, les solutions et les propositions, Artelia ouvre des perspectives, détoure des possibilités, débusque des opportunités, et finalement dessine une multitude de pistes qui ouvrent de nouveaux champs de recherches et d'investigations pour mieux vivre en ville tout en protégeant ressources et climat.

Trophées de l'innovation 2020

UN PRIX SPÉCIAL DÉCERNÉ AU TRAITEMENT ET À LA VALORISATION DES DÉCHETS

Organisés par les Business Units « Villes & Territoires » et « Mobilités & Infrastructures », les trophées de la participation à l'innovation et à la recherche mettent à l'honneur les collaborateurs qui ont fait d'importants efforts. Cette année, 12 trophées ont été attribués, dont le « Prix spécial de l'équipe » décerné à Fetta Rekkal, Loïc Reuze et François Cleirec pour leurs travaux sur le traitement et la valorisation des déchets.



Loïc Reuze
INGÉNIEUR DÉCHETS ET TRAITEMENT DES EAUX



Fetta Rekkal
INGÉNIEUR TRAITEMENT DES EAUX ET VALORISATION DES DÉCHETS



François Cleirec
DIRECTEUR TECHNIQUE TRAITEMENT DES DÉCHETS



Nous sommes arrivés tous les trois entre 2018 et 2019 au sein d'Artelia, afin de développer l'activité de traitement des déchets. L'objectif était de travailler en synergie avec les différentes expertises internes déjà présentes dans l'entreprise, pour proposer une offre différenciante, notamment du point de vue de la technicité. Face aux gros enjeux de développement sur les thématiques de gestion et de valorisation des déchets, Artelia souhaite clairement se positionner comme bureau d'étude technique. Les projets que nous menons portent principalement sur la transformation des déchets en ressources. Cela nécessite d'être à la pointe des préconisations européennes

et des technologies de traitement, et d'avoir une fine connaissance des acteurs, de leurs cultures et méthodes afin d'inventer chaque jour les meilleures solutions en fonction des contraintes de nos clients. Nous participons par ailleurs à de nombreux travaux avec plusieurs groupes professionnels et associations (ASTEE, SN2E), avec lesquels nous collaborons sur divers projets liés au traitement des déchets : conférences, projets de loi, relectures de thèses, etc. Le champ des possibles et les enjeux écologiques liés à notre domaine d'expertise sont si vastes que de nombreuses choses restent à créer, c'est ce qui rend nos métiers si passionnants !

Les thèses comme axe de progrès

LA GESTION INTÉGRÉE DES EAUX PLUVIALES

Accueillir et participer à des travaux de thèse est l'un des axes sur lequel Artelia s'appuie pour faire progresser ses connaissances scientifiques et techniques et rester au meilleur niveau de la profession. Le travail effectué par Guillaume Barjot illustre bien l'instauration de cette dynamique gagnante entre recherche académique et enjeux contemporains d'aménagement.

Quel est votre parcours au sein d'Artelia ?

Après avoir obtenu mon diplôme à l'ENGEES (École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg), j'ai intégré Artelia en 2010 en tant que stagiaire sur les sujets d'hydraulique urbaine, puis j'ai été embauché en tant que responsable de mission, jusqu'à devenir chef de projet, puis directeur de projet. J'ai ainsi pu assurer la direction et l'exécution d'études et de travaux dans tous les métiers de l'hydraulique urbaine, et compléter mon expertise dans la modélisation des écoulements par une expérience dans la gestion de l'eau au sens large. Depuis 2021, je suis expert métier de la BU Villes & Territoires.

Comment définiriez-vous le poste d'expert métier ?

C'est un rôle à 360° qui m'offre une large palette d'expression. Je participe à la mise en place de la stratégie générale d'Artelia en matière de gestion intégrée des eaux pluviales et suis amené à représenter le Groupe lors de colloques ou de journées thématiques sur ces sujets. J'assume également des missions de formation, plus particulièrement sur les métiers de la géomatique. Je participe activement à la R&D Innovation du Groupe, au travers notamment de mon titre de doctorant.

Comment est née votre volonté de mener une thèse après plus de 10 ans passés en entreprise ?

Tout est parti d'un appel d'offres lancé par la communauté urbaine du Grand Reims, la plus grande de France, pour la gestion des eaux pluviales sur son territoire. Il y avait un cahier des charges ambitieux, le client avait une attente très importante en matière d'innovation. Nous avons finalement été attributaires du marché grâce à nos profils et nos expertises d'excellence. Au fur et à mesure du déroulement du contrat, signé en 2019, nous avons produit énormément de recherche et d'innovation, sur des

sujets variés comme la gestion technique et patrimoniale ou encore la gouvernance. En mars 2020, après un an de contrat, nous nous sommes dit qu'il y avait une réelle opportunité pour asseoir notre rôle d'excellence sur le sujet, j'ai donc commencé à prospecter des laboratoires pour lancer mon sujet de thèse.

Pouvez-vous nous en dire plus sur votre travail de thèse ?

Je suis doctorant auprès du laboratoire RiverLy où je prépare une thèse sur la gestion intégrée des eaux pluviales. Il faut savoir que parmi les aléas climatiques, le ruissellement pluvial en zones urbaines et péri-urbaines concentre, à lui seul, près de 42 % des demandes d'indemnisation auprès des assurances. C'est donc un enjeu stratégique pour les décideurs locaux dans une optique de maîtrise des risques et de réduction de la vulnérabilité. Grâce à une approche partagée, résiliente, citoyenne et intégrée de la gestion des eaux pluviales, je propose dans ma thèse une nouvelle méthodologie, fondée sur la nature, de la gestion des eaux à l'échelle d'un territoire, au service des collectivités et de leurs citoyens-usagers.

Concrètement, quels outils ont été développés dans le cadre de cette thèse ?

Nous avons développé un nouvel outil de gestion intégrée des eaux pluviales, baptisé Orus. Simple et pragmatique, il permet la définition d'une politique de réduction de la vulnérabilité intégrée aux autres thématiques de l'aménagement du territoire : lutte contre les îlots de chaleur urbains, maîtrise énergétique, adaptation aux changements climatiques ou encore préservation des ressources en eau. Il s'adresse à tous types de publics : collectivité, service technique, aménageur ou résident. Dans le cadre de notre contrat avec le Grand Reims, nous avons aussi développé un jeu de cartes, véritable outil participatif innovant au service de la gestion intégrée des eaux pluviales. Il permet à quiconque d'entrer dans la peau d'un porteur d'opération et de trouver les meilleures solutions pour gérer les eaux pluviales sur son territoire. Il peut s'adapter à toutes les collectivités. Enfin, tout ce travail nous a conduits à concevoir un nouvel outil interactif d'aide à la décision pour le Grand Reims, encore confidentiel à ce stade... rendez-vous dans quelque temps pour en savoir plus !



Guillaume Barjot
EXPERT MÉTIER EAUX DANS LA VILLE



Gouvernance

Artelia s'est doté d'une organisation agile, adaptée aux spécificités de ses différents marchés, qui intègre plusieurs personnalités extérieures pour bénéficier de regards complémentaires.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidé par Claude Imauven, ancien directeur général exécutif de Saint-Gobain et président d'Orano, le conseil d'administration est composé de 13 membres, dont 5 personnalités extérieures. Il définit la stratégie du Groupe Artelia et s'appuie sur les travaux des 3 comités du conseil d'administration : le comité RSE, le comité des risques, audit et comptes, le comité des nominations, rémunérations et gouvernance.

Le comité d'éthique est composé de 10 membres. Il est présidé par Thierry Bourbié, administrateur indépendant.

COMITÉ DE DIRECTION

Le comité de direction est composé de 16 membres. Il met en œuvre la stratégie définie par le conseil d'administration et pilote l'activité opérationnelle du Groupe.

Benoît CLOCHERET
 Denis BERTEL
 Frédéric ABBADIE
 Benoît BAUDRY
 Hervé DARNAND
 Marc GIROUSSENS
 Antoine LABROSSE
 Didier LANFRANCHI
 Thierry LASSALLE
 Christian LISTOV-SAABYE
 Sébastien PAILHÈS
 Anne-Laure PATÉ
 Antoine PIGOT
 François RAMBOUR
 Olivier SERTOUR
 Pascal THÉVENET

Président exécutif
 Directeur général adjoint - Développement & Innovation
 Directeur Finance & Achats
 Directeur exécutif - Mobilités & Infrastructures
 Directeur exécutif - Industrie
 Directeur exécutif - Eau & Afrique Moyen-Orient
 Directeur Digital
 Directeur exécutif - Bâtiments Île-de-France
 Directeur Ressources Humaines
 Directeur exécutif - Nordics
 Directeur exécutif - Villes & Territoires
 Directrice Marketing, communication & RSE
 Directeur exécutif - Europe & Retail
 Directeur exécutif - Bâtiments Régions & Équipements
 Secrétaire général
 Directeur exécutif - Asie, Inde & Amériques

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

De gauche à droite :

Denis Bertel, Céline Khaznagi, Thierry Bourbié, Claude Imauven, Valérie Perhirin, Alain Bentéjac, Nastaran Vivan, Benoît Clocheret, Armelle Valentin, Laurent Vigneau, Jacques Gaillard, Delphine Segura-Vaylet, Stéphane Villecroze, Olivier Sertour (Secrétaire général)

9
Business
Units

10
Business
Boosters

ORGANISATION OPÉRATIONNELLE

Afin de pleinement répondre aux besoins de ses clients, Artelia est structuré en neuf Business Units dont la cohérence repose sur une double logique de domaine d'activité et d'aire géographique d'intervention.

Artelia a aussi mis en œuvre 10 Business Boosters qui fédèrent les expertises pluridisciplinaires et internationales du Groupe autour de sujets précis.





Stratégie et perspectives

Dans un contexte d'accroissement des besoins en conseil et ingénierie de haut niveau, Artelia entend se hisser parmi les 10 premières ingénieries européennes de la construction, en misant sur le renforcement de ses atouts et sur l'accélération de son développement international.

Principales évolutions et opportunités

La transition écologique a des effets multiples et profonds sur les grands équilibres économiques, les marchés, les clients et les façons de concevoir les projets. Très sensibles dans tous nos domaines d'activité, ces préoccupations s'expriment

clairement à travers les 7 enjeux qui sous-tendent nos multiples interventions. Qu'il s'agisse d'aider les collectivités à améliorer la résilience de leur territoire, d'évoluer vers des systèmes énergétiques décarbonés ou encore de bâtir des villes plus sobres

et agréables à vivre, cette transition écologique est pour Artelia un défi autant qu'une opportunité, car elle requiert une compréhension globale, des expertises et un engagement que le Groupe développe depuis plusieurs années.

La transformation numérique est une autre évolution majeure qui affecte nos métiers, nos manières de travailler et d'échanger. Artelia a entamé sa mutation depuis longtemps en créant et en adoptant pour ses propres besoins de nouveaux outils de numérisation, de conception et de gestion. Nos équipes ont également accompagné leurs clients dans la mise en œuvre de cette transformation au sein de bâtiments et d'infrastructures variés, tout en s'engageant plus récemment dans le développement du jumeau numérique dynamique et la concrétisation de projets « smart ». Il reste toutefois d'autres dimensions du numérique à explorer

afin de proposer des services novateurs, un autre défi et une autre opportunité qu'Artelia est résolu à saisir.

La troisième évolution contemporaine majeure pour Artelia tient aux transformations du secteur même de l'ingénierie qui se concentre de plus en plus, ce qui conduit à une coexistence entre de très grands acteurs mondiaux et des ingénieries nationales ou locales très compétitives. Pour prospérer au sein de cet environnement très concurrentiel, Artelia mise sur la poursuite de sa croissance, organique et externe, et sur l'amélioration de son attractivité afin de capter les talents et se positionner parmi les principales ingénieries européennes et mondiales.

Plan stratégique « Horizon 2025 »

Un travail de fond a été réalisé au cours de l'année 2020 pour poser les grands axes de développement qui vont guider Artelia jusqu'en 2025. L'ambition est de viser une performance multiple qui embrasse toutes les dimensions (technique, humaine, financière, actionnariale, sociétale).

Outre la recherche d'une croissance solide et maîtrisée, et d'une rentabilité suffisante pour se donner les moyens de ses ambitions, le Groupe veut consolider ses atouts. Il continuera ainsi à miser sur sa pluridisciplinarité et son système actionnarial axé sur le partage de la richesse créée. Le renforcement de certaines expertises ciblées et

l'élargissement de l'actionnariat salarié figurent parmi les objectifs des prochaines années.

Un effort spécifique sera également consacré à accroître l'empreinte internationale du Groupe, notamment en Europe et en Asie du Sud Est, et à accentuer ses capacités d'innovation. Des actions ont d'ores et déjà été initiées en ce sens.

Ce plan stratégique a également été l'occasion de réaffirmer, sans ambiguïté, que les valeurs humaines, si chères à Artelia, resteront au cœur de ses actions et de ses décisions.



26 - Organisation

28 - L'éthique, facteur
clé de performance et de
pérennité

30 - Maîtriser les risques
pour mieux s'en prémunir

32 - Santé et sécurité

34 - Communiquer avec
nos parties prenantes

Gouvernance de la RSE

Artelia place la RSE au cœur de sa dynamique de développement en accordant à ses performances extra-financières une attention de premier plan. Afin de matérialiser cette aspiration, le Groupe s'est doté d'une organisation et de procédures spécifiques qui lui permettent de piloter et faire évoluer sa stratégie RSE à long terme, en gérant au quotidien toutes les questions d'éthique, de risque et de communication avec ses parties prenantes.



Organisation

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Composé de 13 membres, dont 5 personnalités extérieures, il s'appuie sur 3 comités consultatifs, dont le comité RSE, pour arrêter ses orientations stratégiques.

COMITÉ RSE

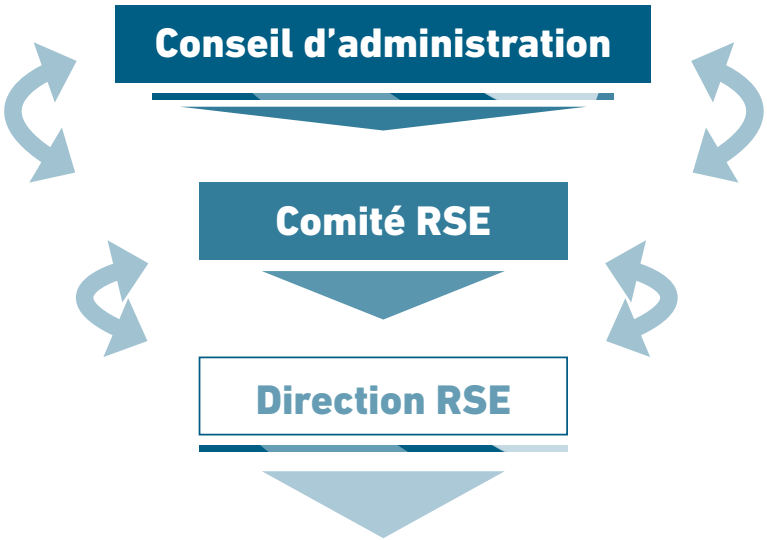
Il se réunit en tant que de besoin, en général 4 fois par an. Ses membres sont nommés par le conseil d'administration : un administrateur extérieur, un administrateur interne, un représentant du conseil des associés, 4 membres représentant les Business Units et la DRH. Il est également composé de 4 invités permanents que sont le président exécutif d'Artelia, le président du comité d'éthique, le secrétaire général d'Artelia et la directrice RSE d'Artelia.

Il guide le conseil d'administration dans ses travaux, en lien avec la directrice RSE et définit la politique RSE du Groupe et évalue annuellement sa progression au regard des objectifs fixés.

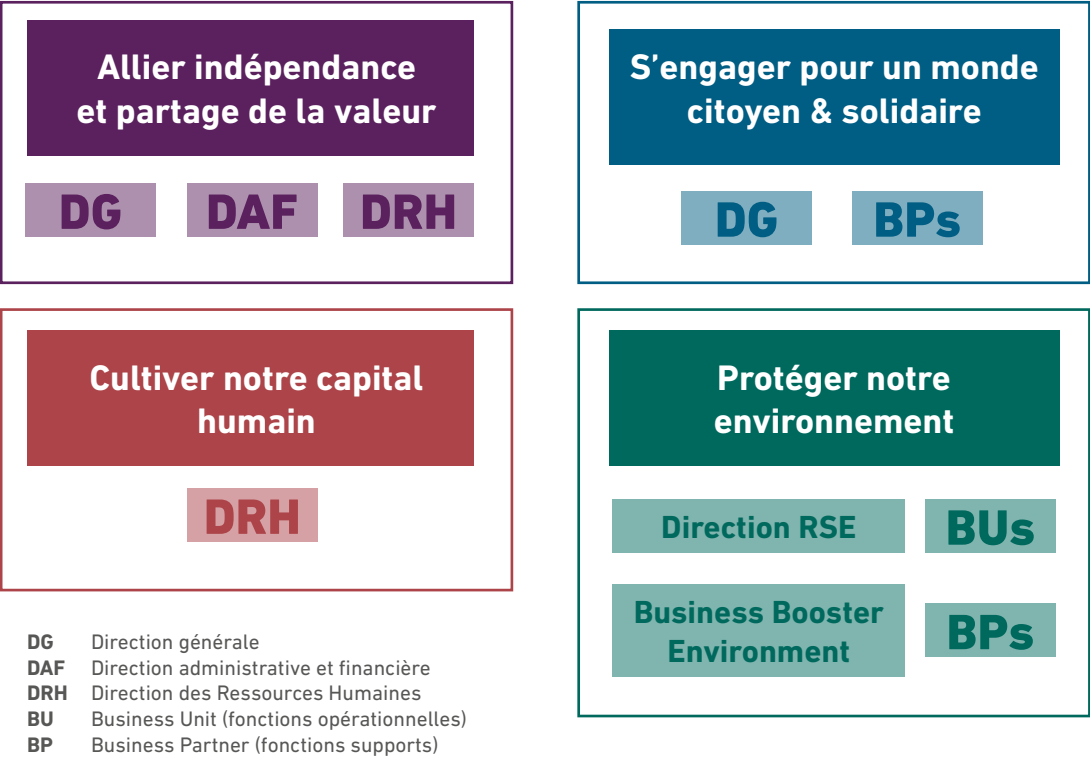
DIRECTION RSE

Elle met en œuvre la stratégie RSE et déploie les 4 axes de la politique RSE en lien avec les différents Business Partners et Business Units du Groupe.

Elle encadre le comité de pilotage BEGES qui vise à réduire l'empreinte carbone du Groupe, en lien avec l'ensemble des parties prenantes concernées. Elle sensibilise et fédère les collaborateurs autour des enjeux RSE.



Pilotage de la politique RSE à l'horizon 2025



L'éthique, facteur clé de performance et de pérennité

Doté d'une forte culture éthique, Artelia a conçu un programme d'intégrité qui se réfère aux plus hauts standards nationaux et internationaux de conformité. Ce programme d'intégrité répond à des exigences d'engagement, de transparence et de traçabilité. Il comprend un ensemble de documents, procédures ainsi qu'une gouvernance dédiée visant à déployer la démarche dans l'ensemble du Groupe.

Défini par le comité éthique et le responsable éthique et intégrité du Groupe, le programme d'intégrité comprend :

- un document de référence, la charte éthique Artelia, clé de voûte du dispositif ;
- un engagement fort de la Direction pour le respect du programme d'intégrité, qui se manifeste dans les actes du management ;
- la désignation d'un responsable éthique et intégrité Groupe et de responsables éthique dans chaque business unit pour promouvoir le programme d'intégrité et contribuer à son déploiement effectif ;
- un dispositif d'alerte professionnel qui permet à tous les collaborateurs de demander conseil sur l'application des règles éthiques et signaler des pratiques non-conformes à l'éthique (fraude, corruption, atteinte au droit de la concurrence, conflit d'intérêts...) ;
- un guide de bonne conduite des affaires, ayant pour objectif de procurer à chaque collaborateur des repères pour adopter un comportement intègre en conformité avec la charte éthique Artelia ;
- la révision des procédures existantes pour renforcer la maîtrise des risques, notamment éthiques, auxquels notre Groupe est exposé ;

- la création de procédures intégrant les nouvelles exigences nationales et internationales en matière d'éthique des affaires et de lutte anti-corruption ;
- une communication interne et externe pour présenter le dispositif éthique mis en œuvre par Artelia et diffuser une culture de l'éthique ;
- une formation e-learning annuelle obligatoire sur l'éthique et des formations plus spécifiques pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à l'éthique et au respect du programme d'intégrité ;
- des audits pour mesurer l'efficacité du programme d'intégrité et le faire évoluer dans un souci d'amélioration continue.



LA CHARTE ÉTHIQUE ARTELIA ÉDITION 2020

La charte éthique est le document de référence du Groupe en matière de respect des principes fondamentaux, conduite des affaires (lutte contre la corruption et conflits d'intérêts notamment) et devoir d'alerte. Une nouvelle édition du document, approuvée par le Conseil d'administration après avis du comité éthique, a été publiée fin 2020. Disponible dans une dizaine de langues, elle formalise les principales règles éthiques et d'intégrité que tous nos collaborateurs, prestataires et fournisseurs dans le monde s'engagent à respecter.

RESPECT DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

Artelia s'engage à réaliser les missions qui lui sont confiées dans le respect des lois et réglementations, et plus généralement avec intégrité et dans le respect des parties prenantes, dans tous les pays où le Groupe exerce ses activités. Artelia, dans sa charte éthique, déclare publiquement adhérer aux principes :

- de la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies,
- du pacte mondial ;
- de la chambre de commerce internationale, et aux principes directeurs de l'OCDE ;
- de la charte déontologique de la fédération européenne des associations des sociétés d'ingénierie (EFCA) ;
- de l'organisation internationale du travail (OIT).

Maîtriser les risques pour mieux s'en prémunir

Le système de management d'Artelia a pour objectif de satisfaire les attentes des parties prenantes internes et externes, tout en respectant les exigences légales et réglementaires applicables. Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue des dispositifs et processus mis en place pour piloter et développer une entreprise durable et responsable. À ce titre, la maîtrise des risques est pour Artelia un facteur essentiel de son fonctionnement, son développement et sa pérennité.

ANALYSE DES RISQUES RSE DES PROJETS DE NOS CLIENTS

Pour mieux prendre en compte les enjeux RSE dans nos missions, une grille d'analyse spécifique a été conçue. Elle est renseignée à chaque fois qu'une offre est soumise en comité d'engagement du Groupe, c'est-à-dire pour tous les contrats dont le montant des honoraires Artelia est égal ou supérieur à 5 millions d'euros, ou pour ceux comprenant des risques particuliers environnementaux, éthiques, financiers, juridiques...

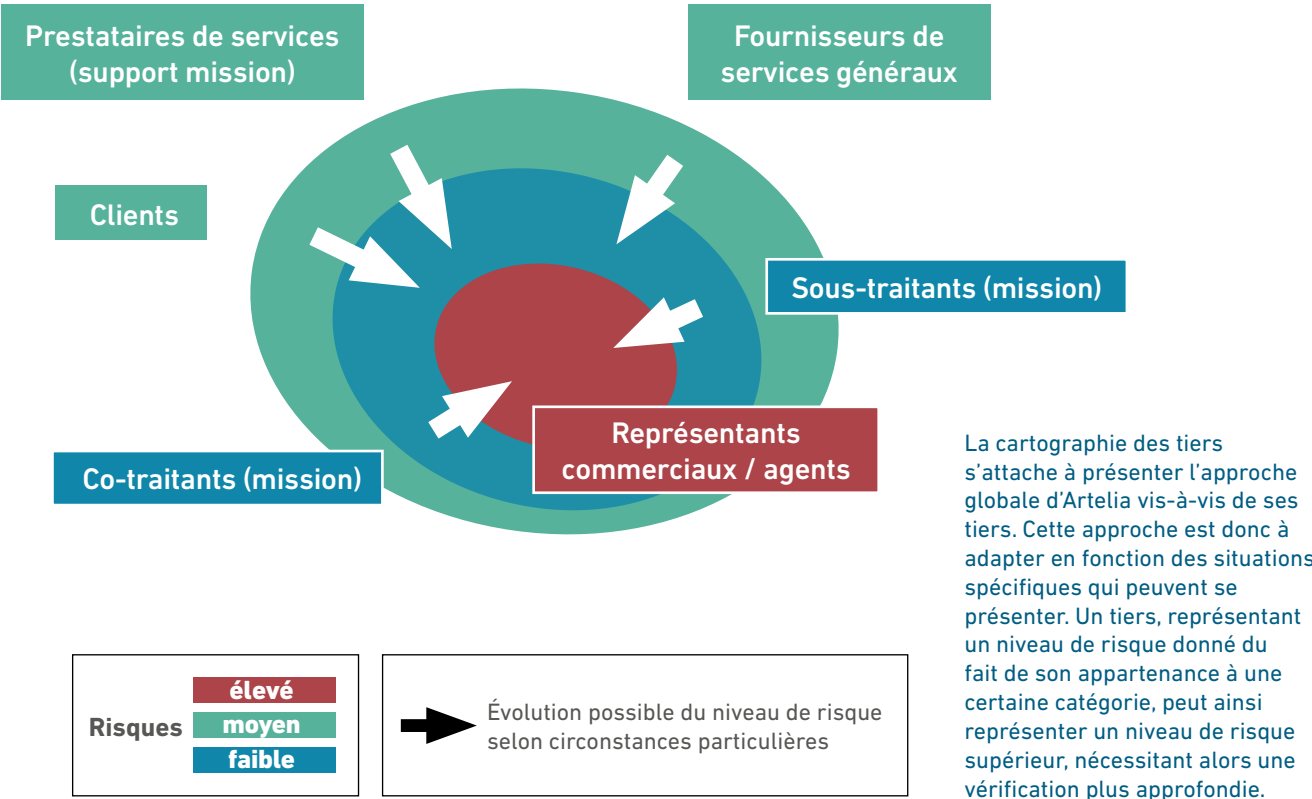
En plus des critères de risques « classiques », cette grille s'attache à définir si le projet du client présente un impact potentiel en matière de RSE : impacts sur la biodiversité et le changement climatique, respect des cultures locales, des droits de l'homme... L'objectif est de déterminer quels moyens nos équipes seront en mesure de déployer dans le cadre des missions qui leur seront confiées par le client, afin d'influer positivement sur les risques identifiés.

D'ici 2025, notre objectif est de soumettre 100 % de nos offres commerciales de conception et de suivi de chantier à cette analyse de risques RSE.

GESTION DES TIERS

Artelia souhaite collaborer avec des personnes qui partagent les mêmes valeurs et la même culture d'intégrité et doit se prémunir des risques consécutifs au non-respect de ces valeurs, au même titre que d'autres risques (financiers, santé/sécurité...). La relation qu'Artelia est amené à avoir avec ses parties prenantes (clients, sous-traitants, cotraitants...) peut nécessiter une ou plusieurs actions de vérification préalable avant tout nouvel engagement contractuel ou de traçabilité, pendant ou à la fin de la relation contractuelle.

Pour que le niveau de vérification soit adapté au niveau de risque auquel notre Groupe est potentiellement exposé, une cartographie des tiers a été établie. Elle comprend six catégories de tiers réparties en fonction de trois niveaux de risque théorique. À chaque niveau de risque est associée une procédure de vérification spécifique.



GESTION DES RISQUES SUR MISSION

Le nombre et la complexité des missions confiées au Groupe Artelia nécessitent une analyse préalable de notre exposition aux risques inhérents à l'intervention. Cette analyse préalable peut conclure à l'absence d'analyse approfondie plus formelle et tracée, si la mission est considérée comme « non exposante ». Dans tous les cas, cette analyse préalable est obligatoire, personnalisée et tracée de manière précise par un responsable d'offre puis, par un responsable de mission si la mission comporte des risques avérés.

La maîtrise des risques est un facteur clé de réussite et de performance. Elle est mise en avant dans les référentiels Qualité, Sécurité, Éthique et Environnement.



Santé et sécurité

Artelia réaffirme son engagement pour la sécurité et la protection de la santé de ses collaborateurs au travers de la publication de sa nouvelle politique santé et sécurité et de la mise en place d'une coordination au niveau du Groupe par la création d'un comité Health & Safety.

Cette démarche, relayée au niveau de chaque Business Unit, a pour objectif principal de renforcer la culture de prévention des risques du Groupe en matière de santé et de sécurité, et s'inscrit pleinement dans la perspective des enjeux RSE 2025 d'Artelia.



SAFETY DAY

La sécurité est une priorité pour Artelia. Plusieurs journées sécurité Shell ont eu lieu en juin à Capens, Mionnay et Lesperon. Elles ont rassemblé au total près de 60 participants. Gestion des risques, sécurité, anticipation, planification des défaillances, écoute et dialogue, reporting, suppression de l'exposition au danger... tels sont les thèmes qui ont alimenté les discussions lors de ces journées spécifiquement dédiées à la sécurité sur les chantiers réalisés pour Shell dans le cadre des contrats de construction de stations GNL. Prendre soin de toutes les parties prenantes présentes sur les chantiers fait partie de notre culture d'entreprise. Il est essentiel de continuer à progresser et d'identifier les points à améliorer afin d'augmenter constamment le niveau de sécurité. Dans le cadre de la gestion des risques, la dimension humaine et l'apprentissage sur le terrain sont essentiels et Artelia veut être un partenaire de confiance pour des opérations sûres.

Health & Safety POLITIQUE DU GROUPE ARTELIA

Artelia est tout particulièrement attaché à la sécurité au travail et la protection de la santé dans le cadre professionnel et engage ses collaborateurs et ses parties prenantes à partager cette préoccupation à tout instant.

Cet attachement se traduit par des engagements adaptés à la diversité de nos métiers et aux risques de santé, sécurité au travail qui y sont liés, à la présence internationale du Groupe et à ses perspectives de croissance.

Pour coordonner les actions présentes et futures intéressant la sécurité au travail et la protection de la santé, Artelia a mis en place un comité Health & Safety* à l'échelle du Groupe, une instance de réflexion, de conseil, d'analyse, de proposition et de supervision au sein de l'entreprise.

Afin d'évaluer les performances du Groupe liées à la santé et à la sécurité, et d'encourager l'amélioration continue de la culture de prévention de ces risques, les représentants du comité de direction du Groupe ont décidé les engagements suivants :

* Le comité Health & Safety, désigné par la Direction générale est composé :

- d'un membre opérationnel du comité de direction groupe, intervenant en qualité de sponsor sécurité,
- du secrétaire général du Groupe,
- du directeur des ressources humaines du Groupe,
- d'un représentant de la direction Knowledge & Performance, en charge du système de management,
- du responsable sécurité Groupe,
- du référent sécurité Groupe, désigné,
- du responsable santé au travail & diversité Groupe
- des responsables risques désignés par les Business Units.

L'usage générique du masculin définit ici la fonction et non le genre de la personne qui la porte.

- analyser l'accidentologie et les principaux risques liés à nos métiers ;
- définir annuellement un plan d'actions ciblant les principaux risques issus de l'analyse des risques et de l'accidentologie ;
- responsabiliser les différents acteurs aux aspects santé-sécurité, dans la perspective d'agir favorablement et durablement sur les comportements ;
- accorder des moyens en ressources (humaines, en formations ou en matériels), à la hauteur des enjeux et des risques encourus ;
- satisfaire à la fois aux exigences légales et réglementaires locales et aux exigences des actions décidées par le groupe ou par les Business Units ;
- prendre en compte la spécificité de certains risques dans l'exercice des missions réalisées, en y associant à chaque fois que cela est possible les acteurs internes et externes concernés ;
- accompagner les situations susceptibles de mettre en danger un collaborateur ou une tierce partie en activant le cas échéant la cellule de crise du groupe ;
- accompagner les situations individuelles et collectives liées à des problématiques de santé et de sécurité au travail en cas de besoin ;
- faire évoluer le système d'amélioration continue pour contribuer à renforcer la prévention des risques professionnels notamment grâce à des retours d'expériences et à des actions d'audits.

La direction du Groupe Artelia porte également une attention toute particulière à un dialogue direct et continu sur ces aspects avec l'ensemble des collaborateurs et les représentants du personnel.



Communiquer avec nos parties prenantes

Collaborateurs, clients, partenaires, fournisseurs... autant de parties prenantes avec lesquelles Artelia a à cœur d'échanger et nouer des relations franches et directes, basées sur la confiance réciproque.

DONNER LA PAROLE AUX COLLABORATEURS

Favoriser les échanges au sein du Groupe, tirer profit de la richesse de nos profils pour bousculer les idées reçues et faire émerger de nouvelles propositions : voici l'enjeu des ateliers Jeunes. Née en 2015, cette initiative originale consiste à créer des espaces de dialogue sans barrière hiérarchique entre les collaborateurs âgés de moins de 30 ans et la direction.

Tout au long de l'année 2020, malgré les contraintes liées à la crise sanitaire, cinq groupes de jeunes animés par des membres de la direction du Groupe, ont ainsi poursuivi leurs discussions autour de thèmes variés tels que les nouvelles formes de travail, l'ubérisation, l'équilibre vie privée/professionnelle, la marque employeur, les valeurs, les réseaux, ou encore la stratégie et les nouveaux services pour nos clients.

LA COMMISSION MOBILITÉ - DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans le cadre de son comité social d'entreprise (CSE), Artelia a fait le choix de créer des commissions techniques supplémentaires (non obligatoires dans la législation), afin d'encourager le dialogue et les échanges entre membres élus du personnel, Direction générale et collaborateurs. C'est le cas de la commission mobilité - développement durable, qui se réunit en moyenne 4 fois par an et qui a vocation à travailler sur toutes les thématiques relatives à la mobilité et au développement durable, parmi lesquels figurent les déplacements professionnels.

ÉCHANGER AVEC NOS PAIRS DE L'INGÉNIERIE

Artelia est membre de la commission développement durable de Syntec Ingénierie, parmi de nombreux pairs exerçant une activité dans l'industrie, l'énergie, le bâtiment, les infrastructures, l'environnement et la biodiversité. Organisée sur la base d'une commission plénière tous les 2 mois, et de groupes de travail se réunissant régulièrement, ces rencontres permettent aux participants de confronter leurs pratiques et avancées en matière de RSE, de partager des retours d'expériences, ou encore d'organiser le suivi des engagements pris dans le cadre de la charte climat proposée par Syntec-Ingénierie.

PUBLICATION D'UN GUIDE POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS-UNIES

Dans le cadre de la commission développement durable de Syntec-Ingénierie, Anne-Laure Paté, directrice RSE d'Artelia et représentante du Groupe au sein de cette commission, a contribué au groupe de travail ODD ayant conduit à la publication d'un guide pratique en deux parties pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de développement durable.

La première partie vise à mettre en perspective les contributions de l'ingénierie au regard des 17 objectifs de développement durable des Nations Unies, tandis que la seconde recense les outils pratiques à disposition des entreprises qui souhaitent renforcer et valoriser leurs démarches de développement durable.



36 - Nos objectifs à l'horizon 2025

38 - Allier indépendance et partage de la valeur

40 - Cultiver notre capital humain

58 - Protéger notre environnement

68 - S'engager pour un monde citoyen & solidaire

Engagements RSE

Artelia a choisi d'aller au-delà des déclarations d'intention en formulant des objectifs de progrès très concrets qui s'inspirent des ODD du Global Compact des Nations Unies. Cette démarche l'a conduit à retenir douze engagements prioritaires au sein des quatre grands piliers qui structurent sa politique RSE : allier indépendance et partage de la valeur, cultiver notre capital humain, protéger notre environnement, s'engager pour un monde citoyen & solidaire. Ces engagements s'inscrivent pleinement dans la stratégie Horizon 2025 du Groupe. Ils font l'objet d'évaluations annuelles par les instances de pilotage de la RSE.

Nos objectifs à l'horizon 2025

En adhérant au Global Compact France en 2018, Artelia s'est résolument engagé à contribuer aux objectifs de développement durable des Nations Unies. C'est pourquoi nous avons défini des objectifs ambitieux à l'horizon 2025 pour chacun des 4 piliers de notre politique RSE.

Ces objectifs nous portent quotidiennement vers des pratiques plus sobres et plus responsables, et font écho à la raison d'être de l'entreprise :
CRÉER DES SOLUTIONS POUR UNE VIE POSITIVE.

Protéger notre environnement

NOS ENGAGEMENTS

- Promouvoir systématiquement des actions de performance environnementale dans nos missions de conception et de suivi de chantier.
- Prendre en compte l'impact RSE des projets de nos clients grâce à une grille d'évaluation sociale, sociétale, éthique et environnementale.
- Préserver les ressources naturelles et soutenir l'économie circulaire en adoptant un comportement éco-responsable sur l'ensemble de nos sites.
- Contribuer à la lutte contre le changement climatique et s'engager sur le chemin de la neutralité carbone par une réduction et une compensation de nos émissions de gaz à effet de serre.

NOS OBJECTIFS 2025

- Former **100 %** des responsables de projet à l'écoconception et aux enjeux environnementaux sur les chantiers
- Soumettre **100 %** de nos offres commerciales de conception et de suivi de chantier à notre analyse de risques RSE
- Instaurer le **zéro** plastique à usage unique et valoriser **100 %** des déchets papier et électroniques produits sur nos sites
- Réduire de **50 %** l'empreinte carbone du Groupe par rapport à 2020 (en t eqCO₂/personne)

INDICATEURS 2020

- Formation lancée début 2021
- **100 %** des offres de + de 5 M€ ou présentant des risques spécifiques ont été soumises à l'analyse de risques RSE
- En raison des contraintes sanitaires, maintien provisoire du plastique à usage unique, **100 %** des déchets papier et électronique valorisés
- Prochain BEGES en 2022 sur l'année 2021



Allier indépendance et partage de la valeur

NOS ENGAGEMENTS

- Garantir le contrôle de l'entreprise par les managers, associer largement les salariés du Groupe à l'actionnariat et encourager son renouvellement pour préserver notre indépendance.
- Partager la valeur créée par le Groupe avec l'ensemble des collaborateurs (primes individuelles ou collectives).

NOS OBJECTIFS 2025

- Atteindre **50 %** de salariés actionnaires du Groupe dont **50 %** de moins de 40 ans
- Partager avec les collaborateurs au minimum **50 %** du résultat d'exploitation du Groupe

INDICATEURS 2020

- **50 %** de salariés actionnaires du Groupe, dont **43 %** de moins de 40 ans
- **58 %** du résultat d'exploitation du Groupe



Cultiver notre capital humain

NOS ENGAGEMENTS

- Garantir à nos collaborateurs des conditions de travail favorisant leur sécurité et leur bien-être.
- Favoriser la richesse humaine du Groupe dans toute sa diversité et sa multiculturalité.
- Accompagner nos collaborateurs dans des actions de développement des compétences.
- Encourager le dialogue au sein de l'entreprise et favoriser l'adhésion des partenaires sociaux aux décisions du Groupe.

NOS OBJECTIFS 2025

- Atteindre un taux de fréquence des accidents du travail inférieur à **3**
- Atteindre **30 %** de femmes managers et/ou responsables de projet
- Permettre à **100 %** de nos collaborateurs d'accéder chaque année à des actions de développement des compétences
- Obtenir **90 %** d'avis favorables lors des consultations obligatoires

INDICATEURS 2020

- Taux de fréquence **3,06**
- **25 %** de femmes managers et/ou responsables de projet
- **70 %** des collaborateurs
- **100 %** d'avis favorables



S'engager pour un monde citoyen & solidaire

NOS ENGAGEMENTS

- Promouvoir les actions de développement social, économique et environnemental en encourageant notamment la Fondation Artelia dans ses activités.
- Mener une politique d'achats responsables en incitant nos fournisseurs et sous-traitants à s'engager en matière d'éthique et de pratiques sociales et environnementales.

NOS OBJECTIFS 2025

- Viser un investissement annuel de la Fondation équivalent au minimum à **3 %** du résultat d'exploitation du Groupe
- Faire adhérer **100 %** de nos partenaires commerciaux au respect d'une charte fournisseur responsable

INDICATEURS 2020

- **0,85 %** du REX (activités de la Fondation contraintes par la crise sanitaire)
- **85 %** des fournisseurs de la direction des achats hors production ont signé la charte Artelia ou ont leur propre charte





Marc Giroussens

Directeur exécutif de la Business Unit Eau & Afrique Moyen-Orient
Représentant de la Direction au conseil de surveillance du FCPE

Sur les six dernières années,
la performance cumulée du FCPE
est de plus de

90 %

En 2020,

58 %

de la valeur créée par le Groupe a été
partagée avec les collaborateurs

L'indépendance, marqueur fort de notre identité

L'indépendance est l'une des 5 valeurs socles d'Artelia. Nous sommes historiquement attachés à un actionnariat indépendant contrôlé par nos managers, associant largement nos salariés, de nature à :

- promouvoir une vision à long terme ;
- créer un esprit entrepreneurial ;
- insuffler un esprit de responsabilité ;
- renforcer l'engagement pour la performance globale du Groupe ;
- garantir notre indépendance.

Dans la mesure du possible, nous nous efforçons d'élargir au maximum l'accès à l'actionnariat des collaborateurs d'Artelia.

Engagements RSE

Allier indépendance et partage de la valeur

Pour Artelia, qui a fait de l'indépendance l'une de ses valeurs cardinales, l'actionnariat salarié est un élément fondamental et structurant. Les collaborateurs peuvent ainsi devenir actionnaires directs d'Artelia Global, s'ils sont managers, ou actionnaires par le biais du FCPE (fonds commun de placement d'entreprise) du Groupe.

Rassemblant 2 800 salariés et détenteur de plus de 14 % du capital d'Artelia Global, le FCPE est le premier actionnaire du Groupe. Il est supervisé par un conseil de surveillance élu par les porteurs de parts, dont la présidente siège statutairement au conseil d'administration et au conseil des associés, et participe à l'assemblée générale des actionnaires. La gestion du FCPE est strictement encadrée par la réglementation, des organismes agréés assurant le dépôt des fonds, leur gestion et la tenue des comptes.

Soucieux de partager la valeur créée avec l'ensemble de ses collaborateurs, Artelia a mis en place une politique d'intéressement et de participation, assortie d'un système d'abondement dynamique pour ceux qui réinvestissent tout ou partie de ces sommes dans le capital du Groupe via le FCPE.

Compte tenu de la crise sanitaire, le résultat financier 2020 n'a pas permis de dégager une enveloppe d'intéressement. En revanche, l'enveloppe légale de participation a été maintenue et son montant ensuite presque triplé sur la décision de la Direction. En complément l'abondement du Groupe a été augmenté de 30% à 50%. Par ces mesures, Artelia entend marquer sa reconnaissance envers les efforts consentis par ses collaborateurs qui ont largement contribué à la bonne résilience du Groupe au cours de cette année mouvementée.

Structure de l'actionnariat

14,4 %
Salariés via le
FCPE

85,6 %
Managers

Près de 2 800 salariés

sont actionnaires à travers le FCPE (fonds commun de placement d'entreprise), qui détient lui-même des parts d'Artelia Global. Actuellement, pour des raisons réglementaires et administratives, le FCPE est accessible uniquement aux collaborateurs rattachés aux sites français et italiens.

Environ 830 managers

sont actionnaires directs d'Artelia Global à fin décembre 2020. Les actionnaires directs ne sont pas autorisés à investir dans le FCPE, sauf placement de la participation et de l'intéressement pour les salariés basés en France.



Thierry Lassalle
Directeur des ressources humaines

Engagements RSE

Cultiver notre capital humain

2020, « Annus Horribilis » ? : pas seulement, et pas forcément. Bien sûr, il y eut des drames personnels vécus, parfois, par nos collaborateurs, un stress intense lié à cet inconnu dans lequel la pandémie mondiale du Covid-19 nous a tous projetés. D'un autre côté, nous avons testé « grandeur nature », à l'échelle du Groupe Artelia, nos capacités à comprendre cette crise, y résister, à nous adapter et finalement anticiper au mieux le futur. 2020 fut une formidable aventure humaine où tous les marqueurs humains ont été mis à l'épreuve, et nous avons su faire face collectivement. La crise fut mondiale, elle nécessita une réaction mondiale au sein d'Artelia, dans sa gestion et dans sa communication.

En France, dès le 17 mars 2020, date du premier confinement en France, les partenaires sociaux se réunissaient – en inaugurant la formule devenue banale du recours à la visioconférence – afin de stabiliser et adapter nos modes de fonctionnement à l'épreuve du confinement. Nous avons su faire face collectivement. La force de notre dialogue social s'est pleinement déployée en France : ensemble, les partenaires sociaux ont discuté, d'abord de la bonne application des dispositifs liés à l'organisation du travail – notamment l'articulation de la prise des congés payés avec

l'activité partielle, ensuite l'organisation de la reprise en présentiel – puis, au gré des variations du contexte sanitaire, de l'adaptation de nos modes de travail.

Partout, dans toutes nos filiales, nous avons travaillé ensemble à instaurer le meilleur équilibre entre le strict respect des mesures sanitaires et la nécessité de maintenir nos capacités à servir nos clients et continuer à développer le Groupe. Des points très réguliers se sont tenus, des accords d'entreprise ont même été conclus et la communication vis-à-vis de nos collaborateurs a été assurée : donner du sens n'était pas une mince affaire dans un tel contexte. Nous avons procédé à l'intégration de la société norvégienne Olav Olsen, et créé la Business Unit Nordics. Pour chacun de nos grands axes, nous avons souhaité maintenir la dynamique, et même impulser d'autres actions. C'est quand le contexte est incertain, qu'il faut savoir accélérer, faire la différence et donner des signes positifs.

C'est vrai, donner du sens, penser l'avenir positivement, ne laisser personne en dehors du chemin, c'était et cela reste une obsession générale de notre direction et pour nous autres, professionnels des ressources humaines, notre quotidien et notre crédo.



Lydie Guiblin
Responsable RH Artelia Italie

La gestion de la crise sanitaire sur nos deux sites en Italie a nécessité une très grande adaptabilité et une réactivité à tous les niveaux. Dès le début, nous avons créé un comité Covid avec les représentants de la direction, le responsable sécurité et la direction du Digital, afin de pouvoir assurer tant la mise en place des mesures de sécurité que les déploiements techniques nécessaires pour le travail à distance.

Du côté des ressources humaines, nous devons être disponibles

auprès des collaborateurs en cas d'urgence, mais aussi les rassurer et les soutenir dans cette période inédite. Comme nous travaillons avec beaucoup de personnel en freelance, nous avons dû suspendre leurs contrats au cas par cas, puis les réactiver, en fonction de la charge de travail.

Les maîtres mots furent réactivité, écoute et communication, indispensables pour traverser cette crise sans précédent !



Nathalie Fernandez
Responsable Paie & Administration du personnel Groupe

Dès le 17 mars 2020, l'équipe Paie & Administration du personnel a dû s'adapter aux mesures de la crise sanitaire. Les changements permanents et parfois rétroactifs de la réglementation qu'il a fallu décrypter et transposer opérationnellement, les paramétrages de nos outils dans des délais très courts, la multiplicité des dispositifs à mettre en place qui ont résulté également des négociations avec les partenaires sociaux, ont représenté des défis permanents. C'est tout le fonctionnement quotidien qu'il a fallu adapter : télétravail globalisé, organisation des congés, arrêts pour gardes d'enfants, gestion

des cas contacts, gestion des situations de maladie et suivi de la prévoyance, évolution des consignes sanitaires.

Nous avons été au cœur de l'action avec la volonté d'assurer la continuité du service sur nos missions régaliennes pour les collaborateurs afin de répondre au mieux à leurs demandes. Ceci avec nos propres contraintes personnelles et la nécessité d'appliquer nous-même les mesures du Groupe face à cette crise. Cette période fut aussi une manière de tester la robustesse de nos process, la solidité de notre équipe et l'agilité pour faire face aux imprévus.



Santé et bien-être au travail

Le *Care* (prise en considération de la santé et du bien-être des collaborateurs) a été, dans le contexte exceptionnel de la pandémie de Covid-19, mis en avant tout au long de l'année 2020. Notre Groupe y était préparé puisque nous avons intégré, dès 2019, un médecin épidémiologiste, en conseil et appui à notre politique générale de prévention des risques. Tous nos protocoles sanitaires ont été adaptés à la lumière de ses précieuses recommandations, et une attention particulière a été portée à l'écoute des collaborateurs parfois fragilisés par cette crise sans précédent.



Dr Garin

Médecin du travail et référent Covid-19 pour le Groupe Artelia



La crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 a durement frappé les organisations, voire les modèles économiques de la plupart des entreprises françaises. De mon point de vue, sa prise en charge chez Artelia a été d'une grande efficacité et cela pour plusieurs raisons. La première est qu'étant présente hors de France et en particulier en Asie du Sud-Est, l'entreprise a pu appréhender l'importance de la crise du fait de témoignages internes indépendants des évaluations de la presse internationale. La seconde, c'est qu'une cellule de crise a été mise en place associant de manière centrale la mission diversité et santé au travail, la sûreté, les ressources humaines, la communication, la logistique et le médical. Cette organisation a permis d'anticiper, bien avant que les problèmes de pénuries de masques et de gel hydro-alcoolique ne se posent en métropole, mais aussi de rédiger des protocoles systématiquement en avance sur ceux proposés par les autorités. La dernière initiative

aura été pour moi la mise en place d'un dialogue social avec une cellule spécialisée, la commission Covid, qui est rapidement montée en compétence avec des échanges constructifs, au point de pouvoir « négocier » de façon solidaire avec l'inspection du travail. En faisant le bilan, je ne vois que peu de pistes d'amélioration, tant les informations qui étaient à notre disposition étaient parcellaires et changeantes. Je n'en vois qu'une seule en fait, pas forcément facile à mettre en œuvre : augmenter le pourcentage d'adhésion des salariés aux mesures barrières, l'adhésion complète de l'ensemble d'une collectivité professionnelle n'ayant été obtenue nulle part... En tout cas, parmi les entreprises dont j'ai la charge comme médecin du travail, Artelia a fait la course en tête pour la qualité et la rapidité des mesures mises en œuvre pour la prise en charge de cette situation inédite.



UN ESPACE RESSOURCE À L'ÉCOUTE DES COLLABORATEURS

Au regard de la crise sanitaire et de ses impacts parfois difficiles à gérer pour chacun d'entre nous, la mission diversité et santé au travail d'Artelia a mis en place un dispositif de soutien à destination de ses collaborateurs. D'abord animée par les Ressources Humaines, la gestion de cet espace a ensuite été confiée à des professionnels externes, afin d'accompagner au mieux et en toute confidentialité les salariés confrontés à des difficultés

sociales, organisationnelles ou d'isolement. Toutes les « alertes » reçues dans ce cadre ont ensuite fait l'objet de plans d'action spécifiques.

Par ailleurs, le dispositif de signalement et d'alerte interne traditionnel assuré par la mission santé au travail, a continué son exercice afin de permettre à tout collaborateur de signaler une situation d'inconfort individuel ou collectif dans le cadre professionnel.



Marie-Christine Bression

Assistante Sociale - AIPSSIE (Association interprofessionnelle de service social inter entreprises)



Au cours de mes sept années de collaboration avec Artelia, j'ai découvert une entreprise ayant un réel souci de ses collaborateurs, une écoute et de la bienveillance. C'est dans ce contexte que s'est mis en place le service social du travail que j'ai porté durant ces années. L'objectif était de répondre à la fois aux

problématiques et aux difficultés personnelles qui pouvaient impacter la sphère professionnelle des collaborateurs et proposer à chacun l'accompagnement et le soutien adaptés. Ma mission était aussi de contribuer à une politique aboutie de maintien dans l'emploi, en lien étroit avec la responsable santé au travail et diversité.

Les sollicitations ont été nombreuses en termes d'accompagnement social et de toute nature. Les liens de confiance noués avec les équipes RH, les managers, les services de santé au travail ont permis l'orientation de nombreux collaborateurs auxquels je me suis efforcée de proposer au mieux l'aide dont ils avaient besoin, avec un souci de réactivité.

La question de la santé au travail, de la prévention et du maintien dans l'emploi, a été traitée chez Artelia avec beaucoup de pertinence, en transversalité, facilitant une appropriation du sens et de la

méthode par tous, y compris de la part des collaborateurs qui doivent apprendre à « faire confiance ». Les commissions santé au travail pluridisciplinaires sur plusieurs périmètres territoriaux garantissent cette transversalité, la personnalisation des parcours, et un enrichissement collectif permanent grâce à l'expertise des membres qui les composent. Les réussites obtenues de maintien dans l'emploi, voire de reclassement interne ou externe démontrent que chacun tire profit de cette démarche volontariste. Les moyens ont été et sont mobilisés. Mon expérience chez Artelia m'a apporté sans doute tout autant que, je l'espère, j'ai pu apporter à ses équipes. À l'heure de passer le relais à une nouvelle collègue, à la faveur de mon départ en retraite, je sais que d'autres projets seront déployés et je suis convaincue de l'ambition d'Artelia de poursuivre le développement de sa politique RSE avec de nouvelles perspectives et des innovations sociales.



Jonathan Martinez

Responsable RH
Artelia Philippines

**UN OUTIL AU SERVICE
DU BIEN-ÊTRE AU
TRAVAIL**

L'ennéagramme fait référence à un système d'étude de la personnalité composé d'un diagramme et de neuf structures de caractère. Il donne des repères pour mieux nous connaître et comprendre les autres. Très répandu dans les entreprises anglo-saxonnes et utilisé comme outil de management, l'ennéagramme vise à trouver un meilleur équilibre, une meilleure communication entre les individus au sein des équipes, et in fine un mieux-être au travail. Implémenté sur le site de notre filiale philippine courant 2020 sur la base du volontariat, cet outil a permis de fournir aux collaborateurs et à leurs managers un langage pour discuter du développement et des difficultés de chacun, conduisant à une meilleure collaboration.



L'ennéagramme est un nouvel outil d'évaluation pour nous, RH, ici aux Philippines. Nous le trouvons très utile pour établir le profil de personnalité des employés, mais surtout, il nous a donné, ainsi qu'à nos employés, de meilleurs moyens de nous comprendre, d'améliorer nos faiblesses, de développer nos forces et de réaliser nos potentiels, tant au niveau personnel que professionnel.

Grâce à ce nouveau regard, l'ennéagramme a ouvert la voie à une organisation plus ouverte, plus inclusive et moins critique.





Agir en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle femme/homme

En 2019, Artelia a signé un accord-cadre relatif à la non-discrimination, à la promotion des diversités et au management interculturel, couplé avec le renouvellement d'un accord handicap, consacré par la reconnaissance de l'administration pour une durée de 5 ans. L'année 2020 a ainsi été mise à contribution pour développer et concrétiser les engagements pris, en couvrant un ensemble de sujets qui participent tous au mieux vivre ensemble en entreprise.

FACE À L'INCERTAIN, TRANSFORMER LE HANDICAP EN FORCE

À l'occasion de « la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées », Artelia a proposé à ses collaborateurs une animation en vidéoconférence autour de la thématique « Naviguer dans le brouillard », faisant écho à la situation inédite à laquelle nous devons faire face actuellement. Philippe Pierre, expert en management interculturel, conférencier et formateur, et Franck Pruvost, consultant-formateur et comédien non voyant de naissance, ont

apporté leurs témoignages autour des préjugés pouvant conduire à l'exclusion. Ils ont aussi proposé des clés pour mieux décrypter les stéréotypes et valoriser la richesse pouvant naître d'une situation ou d'un parcours atypique. Face aux contraintes inédites traversées en 2020, leurs expériences ont permis à chacun de constater qu'en déployant des ressources inattendues, tous les obstacles peuvent être surmontés ou contournés.



ARTELIA ADHÈRE À L'ASSOCIATION FRANÇAISE DES MANAGERS DE LA DIVERSITÉ

En adhérant à cette association, Artelia réaffirme son engagement quotidien pour lutter contre toutes les formes de discrimination au travail. Grâce à ce partenariat, nous souhaitons enrichir nos pratiques pour mieux innover dans le domaine du management de la diversité et de l'interculturel, et favoriser les échanges avec des entreprises variées, des structures du milieu de l'enseignement et de la recherche et des organismes publics. Adhérer à l'AFMD, c'est aussi rejoindre

un réseau de femmes et d'hommes engagés avec lequel nous contribuons à promouvoir « la qualité du travail ensemble » et à faire progresser des sujets essentiels à la société aujourd'hui : lutte contre les discriminations et les stéréotypes, mixité femme/homme, prise en compte des situations de handicap et des problématiques de santé dans les parcours, ou encore développement de l'emploi dans les territoires via les clauses d'insertion.

ACCOMPAGNER LES MANAGERS DANS LA GESTION DE LA DIVERSITÉ

Afin d'aider les managers du Groupe à mieux différencier les notions de non-discrimination, de diversité et d'inclusion, un module de management de la diversité a été intégré au parcours de formation « Artelia Entreprendre et Manager ». Co-animées par Carole Guilhem, responsable diversité & santé au travail, Groupe Artelia et Pete Stone, expert et formateur franco-britannique de la diversité, de la non-discrimination et de l'interculturel, quatre sessions de douze personnes ont été mises en place durant l'année.



Valérie Chizat

Responsable du pôle Aménagements et Transports
Business Unit Villes & Territoires

Le module animé par Pete Stone a permis d'ouvrir la parole au-delà des échanges conventionnels et réglementaires, et d'identifier des attitudes ou comportements discriminants : les groupes d'échanges sont très enrichissants en ce sens, car chacun se confronte à des visions propres. Cette étape permet de prendre conscience que le sujet n'est pas appréhendé de la même manière par tous. Y mettre du factuel permet de converger vers une approche, un discours et une base commune. Par ailleurs, cette approche est souvent

appréhendée, de prime abord, de manière restrictive (sexe, origine) mais doit être reconnue de manière plus vaste. Ce focus nous rend ainsi sachants et nécessairement impliqués dans nos choix, postures, vigilances notamment en qualité de managers. J'ajouterai une mention spéciale sur la qualité de Pete Stone, qui aborde ce sujet de manière très directe, sans tabou, et en s'incluant dans les constats de contradiction dans lesquels nous sommes chacun d'entre nous, avec bonne humeur et bienveillance : très inspirant !





Artelia
Unité économique et sociale

88
points sur 100

ARTELIA Industrie

78
points sur 100

PUBLICATION DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME

Créé par la loi Avenir Professionnel de septembre 2018, l'Index de l'égalité professionnelle a été conçu pour mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Malgré le principe « à travail égal, salaire égal » qui est inscrit dans la loi, la rémunération des femmes reste en moyenne inférieure de 9% à celle des hommes.

L'index est une note sur 100 points, calculée chaque année à partir de 5 indicateurs. En cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures correctives, pour diminuer les écarts dans un délai de 3 ans. La note moyenne des entreprises répondantes s'élève cette année à 85/100, en progression d'un point par rapport à l'année précédente. Concernant le Groupe Artelia, deux index ont été publiés* :

- l'index Artelia UES, représentant un effectif de 2 805 collaborateurs : 88/100 ;
- l'index Artelia Industrie, représentant un effectif de 691 collaborateurs : 78/100.

* L'ensemble des notes obtenues pour les 5 indicateurs de calcul de l'index est disponible dans les indicateurs en fin de rapport. En plus d'être un gage de représentativité de la société, l'égalité femmes-hommes et la diversité sont des leviers de performance, sources de démultiplication de créativité et d'innovation au sein des équipes et pour l'entreprise. Conscient des marges de progression encore possibles, Artelia agit à travers différentes mesures et actions mises en place depuis plus de 10 ans, notamment via les engagements pris au sein de l'accord-cadre relatif à la non-discrimination, à la promotion des diversités et au management interculturel signé par les partenaires sociaux et la Direction du Groupe.



Norha Ouchenir

Assistante de Mission - Projet Tours Duo, Paris

Mon bac en poche, j'ai démarré dans la vie active au sein d'une entreprise de bâtiment et plus particulièrement sur les chantiers. Au début de ma carrière, les femmes étaient sous représentées, et parfois victimes de comportements déplacés de la part de leurs collègues masculins. Des raisons qui ont sans doute participé à éloigner les femmes du secteur du BTP. Ces comportements existent encore malheureusement même si les mentalités ont beaucoup évolué. Lorsqu'en 2014, j'ai intégré le chantier du ministère de la Défense pour Artelia, j'ai constaté que les femmes étaient assez bien représentées dans l'entreprise de BTP présente sur ce chantier, avec beaucoup de stagiaires, conductrices de travaux, grutières... J'étais ravie de voir que

les femmes avaient enfin trouvé leur place. C'est d'ailleurs le cas pour les tours Duo, puisqu'au niveau de l'équipe Artelia, il y a autant de femmes que d'hommes et c'est une première ! Les domaines du BTP, de l'ingénierie, de la coordination sont des métiers techniques passionnants. C'est pourquoi en matière d'orientation scolaire, il faudrait mener des campagnes de communication pour informer les étudiantes de ces possibilités de carrière dans un environnement où elles ont un véritable rôle à tenir, entre autres, pour effacer les nombreux clichés qui existent encore. Je souhaite que des efforts soient faits pour que ces secteurs soient en mesure d'attirer plus de femmes et qu'elles soient accueillies avant tout pour leur talent.



Elsa Jacquesson

Chef de projet Transport



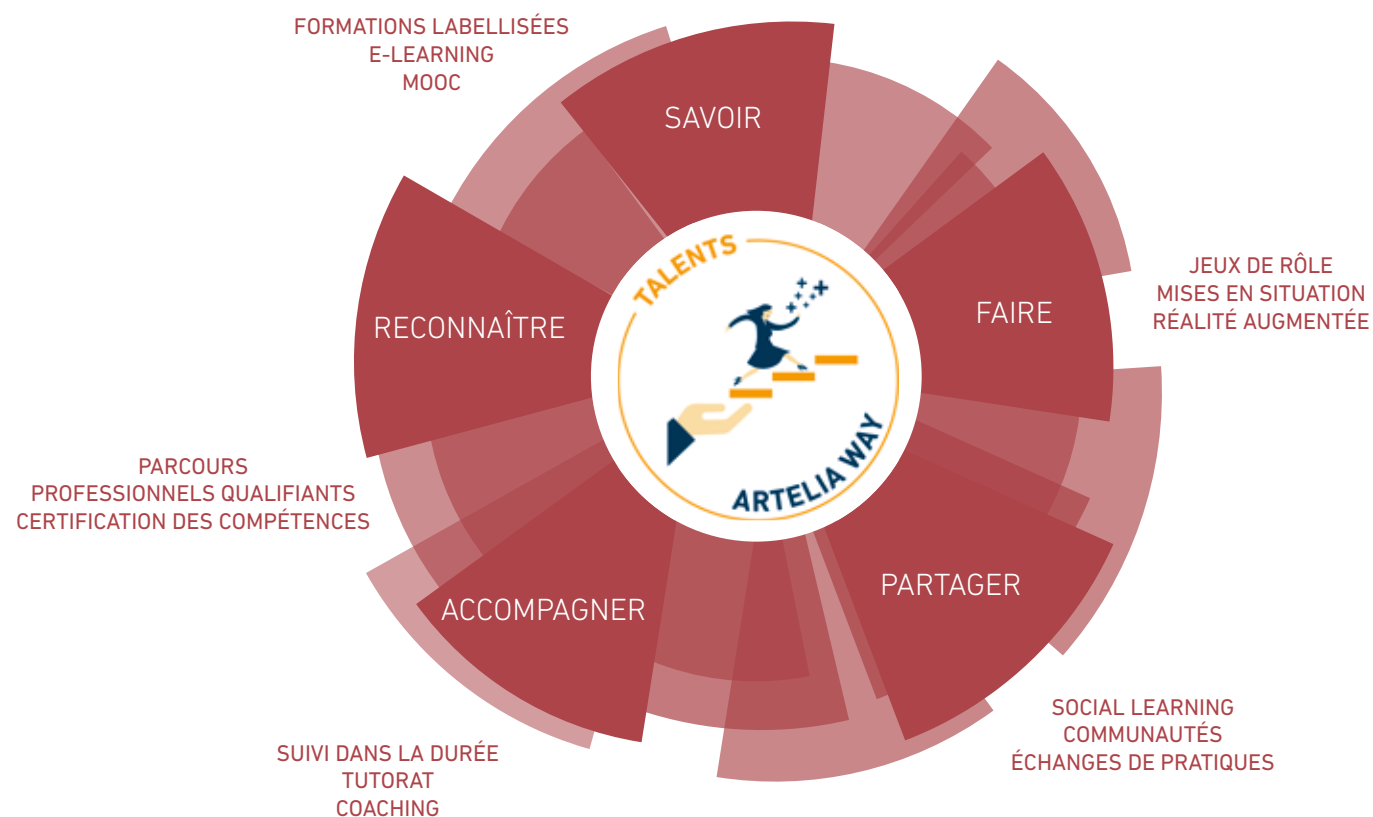
J'ai rejoint Artelia en 2017 en tant que chef de projet de l'équipe de maîtrise d'œuvre pour l'amélioration de la desserte en transport public de l'aéroport de Bordeaux. L'équipe Artelia à Bordeaux a de nombreuses années d'expérience sur les projets de tramway de la métropole, mais Artelia n'avait jamais assumé la direction de l'équipe de maîtrise d'œuvre. Grâce à un très bon esprit d'équipe, nous avons su relever le challenge en établissant une relation de confiance avec notre client. En parallèle, j'ai participé au développement de l'activité transport, à travers le pilotage d'offres. C'est dans ce cadre que j'ai proposé ma candidature pour prendre la direction du projet de la première ligne de BHNS de Reykjavik en Islande. Grâce à une équipe internationale et pluridisciplinaire de haut niveau, Artelia a été attributaire de cette mission de conception qui débute actuellement. Je me prépare donc à

une expatriation pour au moins un an : une sacrée aventure, tant sur le plan professionnel que personnel et familial ! J'ai rencontré beaucoup de bienveillance et de respect au sein des équipes d'Artelia. Le fait d'être une femme n'a certainement pas constitué un frein, malgré un arrêt de quelques mois pour cause de congé maternité. Après avoir vécu en Suède, je suis d'ailleurs convaincue que le meilleur moyen d'atteindre une véritable égalité femmes / hommes dans le monde du travail est d'octroyer la même durée de congé aux hommes lorsque qu'ils ont un enfant. On peut même dire qu'être une femme a plutôt été un atout pour le projet de BHNS à Reykjavik, car le client islandais valorisait la diversité sous toutes ses formes dans les offres reçues. Aujourd'hui, le secteur de l'ingénierie est prêt à accueillir les femmes qui souhaitent s'engager dans cette voie, à tous les postes !



Talent acquisition et talent management

Les défis sociétaux sur lesquels travaille Artelia quotidiennement sont immenses et le Groupe doit pouvoir compter sur les femmes et les hommes qui le composent pour les relever. À ce titre nous accordons une importance toute particulière au recrutement de profils variés et mettons en place des programmes d'accompagnement RH riches et structurés, personnalisés tant en termes de formation que de développement personnel.



LIBÉRER LES TALENTS GRÂCE AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Artelia a souhaité poursuivre et même intensifier l'accompagnement de ses collaborateurs dans le développement de leurs compétences. Pour ce faire, nous avons accéléré la digitalisation de notre offre de formation à travers la création d'une plateforme d'*openlearning*, l'organisation de classes virtuelles et la démocratisation d'outils d'animation interactifs. Par ailleurs, nos parcours de management, comme par exemple « Artelia Entreprendre et Manager » ou celui consacré à la direction de projet ont été assurés à distance. Afin de traduire concrètement l'objectif de notre

politique RSE qui doit, à horizon 2025, permettre à 100 % de nos collaborateurs d'accéder chaque année à des actions de développement des compétences, un accord d'entreprise spécifique a été signé en concertation avec les partenaires sociaux. Cet accord offre aux collaborateurs un plan de développement des compétences pouvant prendre des formes variées (formations, e-learning, échanges de pratiques, ateliers collaboratifs...), construit sur une période de trois ans, afin de leur donner une plus grande visibilité sur leurs opportunités d'évolution.



Catherine Baldassarre
DRH Adjointe Groupe



Marie Drancourt
Responsable Talent Management Groupe

Quelles sont les ambitions du Groupe au travers de cet accord ?

Catherine Baldassarre - Nous avons initié avec l'Artelia Way une démarche et une méthodologie singulières, propres à notre Groupe.

Cet accord permet de formaliser cette démarche en lien avec nos partenaires sociaux, de modéliser nos processus d'accompagnement et de proposer des nouvelles actions comme par exemple un « parcours jeune », un crédit

d'*openlearning* à la main du collaborateur et la mise à disposition de 30 Skills PATH validés par nos équipes pour développer l'acquisition de *softs skills* (compétences comportementales).

Marie Drancourt - Nous souhaitons créer les meilleures conditions au sein d'Artelia pour permettre à tous les collaborateurs de développer individuellement et collectivement leurs compétences, en cohérence avec nos enjeux stratégiques à l'horizon 2025.

Quels sont les avantages de travailler les compétences sur un temps plus long ?

CB - Cela offre aux managers et aux collaborateurs de la perspective, mais aussi du sens : on ne construit pas sa carrière en segmentant la réflexion année après année. Or, le principe même du plan de formation annuel peut y conduire de manière implicite. Dans un parcours professionnel, il y a des cycles et une projection sur plusieurs années qui permet de s'inscrire dans une vision plus stratégique. Dans le même temps, il faut garder la souplesse de l'ajustement annuel pour répondre à l'évolution des souhaits des collaborateurs, les transformations des marchés et des métiers.

MD - Les collaborateurs comme les managers abordent de cette manière plus concrètement les questions d'évolution professionnelle et s'engagent ensemble autour d'un objectif partagé et des moyens d'y parvenir. Cela permet de répondre aux besoins de visibilité des uns, aux interrogations sur le champ des possibles des autres. Des parcours déjà structurés peuvent être proposés, mais aussi un parcours « sur mesure » correspondant aux besoins du collaborateur.

Quelles sont les futures réalisations prévues sur les sujets *talent acquisition* et *talent management* ?

MD - Dès le second semestre 2021, chaque collaborateur du Groupe accèdera librement à la plateforme *Openlearning*, l'offre digitale d'Artelia

avec des contenus en anglais et en français. Nous avons également prévu en 2022 de travailler à la mise en place d'un « parcours jeunes diplômés » destiné à professionnaliser leur approche du métier, avec des formations adaptées à leur métier ainsi qu'un accompagnement et un suivi régulier. L'offre de formation sera par ailleurs adaptée et enrichie grâce à la communauté des formateurs Artelia qui sera mise en place dans les prochains mois. Nous travaillerons aussi à la reconnaissance spécifique de leurs compétences, en vue de créer un badge « Formateur Interne ».

CB - Nous souhaitons développer les passerelles métiers pour accompagner la mobilité de nos collaborateurs, c'est une démarche initiée avec succès depuis quelques années qui a encore de belles perspectives. Nous travaillons aussi à la reconnaissance de compétences informelles. Les formes d'apprentissage se diversifient, se multiplient, il faut donc valoriser ces acquis dans une logique d'évolution continue. Au niveau du recrutement, nous souhaitons diversifier nos modes de recrutement et lancer des campagnes d'entretiens vidéos d'abord pour nos alternants et stagiaires, peut-être plus réceptifs à ces modalités et qui permettent d'avoir une vision plus directe et plus spontanée des candidats. Enfin, nous souhaitons instaurer une réelle culture du feedback avec à l'appui une démarche de « prise de pouls » de nos collaborateurs que nous lançons prochainement... mais nous vous en reparlerons !



© Philippe Beuf

ATTIRER ET FIDÉLISER LES MEILLEURS TALENTS

En dépit du contexte difficile de l'année 2020, Artelia a continué à tendre la main à des publics particulièrement isolés. L'intégration des alternants s'est poursuivie avec un accompagnement de proximité et les stages d'études ont été maintenus. L'objectif étant de ne pas instaurer de rupture quant à la volonté du Groupe de pouvoir compter sur toute la diversité de ses talents pour accompagner la reprise.

Près de
900
recrutements
effectués

+ de 200
stagiaires

SIGNATURE DE LA CHAIRE « INGÉNIERIE & ÉTUDES - COMPLEXES ET DURABLES » EN PARTENARIAT AVEC L'ESITC CAEN

Artelia poursuit sa politique de relations avec les écoles et marque son soutien aux établissements avec lesquels le Groupe entretient d'étroites relations depuis de nombreuses années. À ce titre, une convention de partenariat a été conclue avec l'ESITC Caen (École supérieure d'ingénieurs des travaux de la construction) pour une durée de trois ans. À travers la signature de la chaire « Ingénierie & études - Complexes et Durables », les élèves ingénieurs accèderont à un enseignement renforcé dans le domaine de l'ingénierie complexe et durable - à hauteur de 100 heures de cours par an, assurées par des intervenants experts diligentés par Artelia. Souhaitant s'investir dans la transmission des connaissances et des savoirs, le Groupe Artelia accueillera des stagiaires et des élèves ingénieurs de l'ESITC Caen sous statut d'apprenti.



UNE NOUVELLE POLITIQUE DE MOBILITÉ POUR FACILITER L'EXPATRIATION

112
mobilités ont été
réalisées en 2020

Artelia connaît une croissance soutenue, riche de nouveaux contrats commerciaux et de défis technologiques qui engendrent de nombreuses opportunités de carrière à travers le monde. C'est pourquoi le Groupe encourage la mobilité internationale et met tout en œuvre pour accompagner les collaborateurs qui désirent vivre un épanouissement à la fois

professionnel et personnel au sein du réseau de filiales. C'est dans ce contexte qu'a été formalisée notre politique de mobilité internationale. Ses objectifs sont multiples :

- définir de manière transparente un ensemble de règles communes, qui soit le plus équitable et motivant possible ;
- expliquer et rassurer au sujet des conséquences juridiques qui entourent la mobilité ;
- garantir à l'expatrié un niveau de couverture sociale a minima équivalent à celui procuré en France ;
- encadrer et assurer des conditions sereines de transfert, en conformité avec la législation du pays d'origine et du pays d'accueil, selon nos engagements en matière d'éthique, de santé et de sécurité ;
- faciliter l'installation du collaborateur, et de sa famille le cas échéant, tout en anticipant son retour.

Comment est né votre souhait de mobilité ?

La mobilité internationale a toujours été une motivation chez moi. Étudiant, je suis parti grâce au programme Erasmus, puis j'ai fait de nombreux voyages avant de rejoindre Sogreah en VIE pour partir au sultanat d'Oman sur des projets de lutte contre les inondations, en tant que représentant local et coordinateur-interlocuteur auprès des clients et des sous-traitants locaux. Lorsque l'opportunité d'expatriation à Madagascar s'est présentée, je n'ai donc pas hésité et suis arrivé à Antananarivo tout début 2020.

Comment a-t-il été possible de coupler votre souhait de mobilité avec votre poste chez Artelia ?

Cela s'est fait sur la base d'un équilibre de temps de travail entre les projets locaux et les projets portés par Artelia en France sur lesquels j'étais déjà très impliqué avant de partir.

Comment Artelia vous a accompagné ?

La Direction Ressources Humaines et les managers ont tous été actifs et très impliqués dans ce départ. De mon côté, j'ai également contribué à la construction de mon projet, tant d'un point de vue logistique qu'administratif, mais aussi pour l'élaboration du profil du poste. Même si je n'ai pas choisi la destination de Madagascar puisque c'était une occasion à saisir, cela me correspond bien. C'est un dépaysement à tous points de vue, tant pour moi que pour ma famille. J'avais envie de sortir de ma zone de confort pour voir autre chose, au-delà de l'horizon européen. Artelia Madagascar est une implantation historique du Groupe, c'était donc une belle opportunité.

Quelles sont vos nouvelles missions ?

Le projet qui a motivé ma présence ici est l'établissement d'un schéma directeur pour la gestion des inondations et de l'assainissement sur les communes périphériques de Tananarive, mais rapidement ma mission a été étendue à un rôle plus transversal à la fois technique et commercial, en tant que relai local des équipes d'Artelia basées en France.

Quels sont les enjeux principaux pour la filiale de Madagascar ?

Depuis que le pays a retrouvé une certaine stabilité politique, les bailleurs de fonds sont présents pour investir sur de nombreux projets et a donc des marchés et des opportunités à saisir. L'objectif est d'aider à développer l'activité d'Artelia Madagascar, tout en favorisant les synergies avec le Groupe.



Pierre-Etienne Loisel
INGÉNIEUR HYDRAULICIEN CHEF DE PROJET

Qu'est-ce que ce projet représente dans votre carrière et d'un point personnel ?

D'un point de vue professionnel, cette expatriation me permet d'élargir mon horizon et de mieux comprendre le fonctionnement d'une filiale à l'international, tout en renforçant les contacts avec les clients locaux et les bailleurs de fonds. C'est aussi l'occasion pour moi de gagner en autonomie sur la gestion de projet et sur des projets de plus grande ampleur. D'un point de vue plus personnel, étant parti avec ma famille, ce projet a été mené conjointement et sur la base d'une décision commune. Chacun doit être motivé en arrivant en terre inconnue, afin de se soutenir les uns les autres et d'être plus forts ensemble. L'épidémie de Covid-19 a démarré deux mois après notre arrivée, cela a donc impacté notre installation. Nous avons cependant réussi à bien nous intégrer tant familialement que socialement, grâce notamment au cours de malgache !

Comment envisagez-vous la suite et quels conseils donneriez-vous aux collaborateurs tentés par une mobilité géographique ?

Nous espérons poursuivre l'aventure pour deux années supplémentaires de façon à réellement tirer profit de cette expérience. Pour partir en expatriation, il faut un brin de détermination, mais aussi de patience pour attendre la bonne occasion. Le plus important reste sans doute d'oser sortir de sa zone de confort et tout redémarrer ailleurs. En ce sens, la curiosité et l'ouverture d'esprit sont fondamentales.



Engagements RSE

Protéger notre environnement

Cette année, les travaux du Business Booster Artelia Environment ont, en premier lieu, été guidés par notre volonté de développer la compétence et l'activité des équipes environnementales, mais aussi de promouvoir la prise en compte de l'environnement dans l'ensemble des missions d'Artelia. De nombreuses actions ont été lancées et ont abouti, notamment au travers de groupes de travail spécifiques associant des compétences transverses, sur les thématiques de l'écoconception, du suivi environnemental de chantier, de l'économie circulaire, de la biodiversité, du sociétal ou encore de l'adaptation au changement climatique.

Jean-François Kalck

Directeur Compétence Environnement

Si l'une des grandes forces d'Artelia réside dans les expertises environnementales déployées pour les projets de nos clients, nous avons également la responsabilité de limiter l'impact climatique de nos propres activités. Cette année, nos émissions de gaz à effet de serre ont été fortement réduites par la crise sanitaire, en particulier sur le poste des déplacements. La limitation drastique des vols internationaux et la généralisation du télétravail ont en effet induit une forte réduction de nos émissions de CO₂. À l'aube d'une reprise normale de nos activités, il est important de maintenir nos efforts collectifs, afin d'atteindre l'objectif ambitieux que nous nous sommes fixés : réduire de 50 % notre empreinte carbone à l'horizon 2025.

Pauline Martin

Responsable RSE

Artelia Environment, un Business Booster au service des performances environnementales des projets

Après 2 ans de fonctionnement, Artelia Environment continue à fédérer la communauté des environnementalistes d'Artelia et poursuit ses actions pour répondre aux enjeux environnementaux, à différentes échelles.

PRODUIRE DES OUTILS AU SERVICE DES PROJETS

Plusieurs livrables et outils ont été produits et mis à la disposition de l'ensemble des collaborateurs, au service des projets qui leur sont confiés :

- l'outil de diagnostic flash écoconception, qui réalise une cotation des impacts du projet, avant et après prise en compte d'écoconceptions, afin d'intégrer les enjeux à l'amont et en fonction des ambitions du maître d'ouvrage ;
- CarbonEval (calculatrice carbone), un outil d'aide à la décision sur la conception des projets qui donne un éclairage sur les choix de conception, en comparant un état initial ainsi que des solutions initiales de conception, avec des choix alternatifs qui pourraient

être faits et qui permettraient d'être plus vertueux en termes de carbone ;

- un outil de design paramétrique, qui aide à la conception environnementale des bâtiments afin de rendre lisibles les conséquences de partis pris architecturaux sur l'ambition et le profil de l'ouvrage ; sans limiter la créativité des maîtres d'œuvres, il mesure les impacts d'un nombre important de simulations et optimise les échanges entre architectes et ingénieurs, voire maîtres d'ouvrage ;
- un pack d'outils de gestion environnementale de chantier (conforme loi RNE).

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE NOS COLLABORATEURS POUR PROMOUVOIR L'ÉCOCONCEPTION

Dans le cadre de notre politique RSE à l'horizon 2025, nous nous sommes engagés à promouvoir systématiquement des actions de performance environnementale dans nos missions de conception et de suivi de chantier, dans le but d'accroître la performance environnementale globale de nos projets.

Cet engagement est assorti de l'objectif de former 100 % des responsables de projet à l'écoconception et aux enjeux environnementaux sur les chantiers. C'est pourquoi le booster a conçu un module de formation e-learning visant à prendre en compte la gestion environnementale dans les missions de maîtrise d'œuvre. À l'issue de ce parcours, les collaborateurs seront en mesure de mieux

comprendre quand et comment intégrer la dimension environnementale dans les phases de conception, de contractualisation et de réalisation, mais aussi d'appréhender les outils et méthodes opérationnels d'Artelia pour éco-concevoir les projets et intégrer l'environnement dans la gestion des chantiers.

D'ici 2025, l'ensemble des collaborateurs du Groupe est invité à suivre cette formation en ligne. Pour les collaborateurs les plus concernés, une formation approfondie d'une demi-journée est proposée, permettant d'aller plus loin dans l'appropriation de ces notions et l'utilisation des différents outils développés par le booster.

ACCÉLÉRER ET AMÉLIORER LA PRISE EN COMPTE DES ODD DANS NOS PROJETS

Artelia Environment a également travaillé sur les fondamentaux : comment mieux intégrer les objectifs de notre politique RSE dans toutes nos missions, afin d'alimenter la raison d'être du Groupe « Créer des solutions pour une vie positive » ?

Nous avons conceptualisé une approche permettant d'intégrer les ODD (objectifs de développement durable) des Nations Unies dans les missions d'Artelia, avec un double objectif :

- construire des relations plus riches avec nos clients, en les accompagnant pour intégrer ces ODD dans leurs projets ;
- mobiliser différemment nos compétences internes et celles de nos partenaires, pour travailler plus efficacement sur nos projets.

Cette approche sera déployée en 2021 et mobilisera tous les collaborateurs d'Artelia. En nous améliorant, nous contribuerons à un avenir meilleur et plus durable pour tous.



CARTOGRAPHIER LA QUALITÉ DE L'EAU DU BASSIN ARACHIDIER AU SÉNÉGAL

Au Sénégal, la disponibilité de l'eau représente un enjeu majeur. C'est pourquoi le gouvernement a consenti des efforts importants pour mobiliser les ressources en eau et faire face à la demande. C'est le cas du Bassin Arachidier, première région agricole du pays, où depuis plus de 20 ans ont été réalisées d'importantes études d'évaluation des ressources en eau, en vue d'améliorer l'alimentation en eau des populations. Artelia, mandataire d'un groupement associant SHER (filiale Artelia) et IDEV IC (bureau d'études sénégalais), a été chargé de réaliser une étude visant à améliorer les connaissances sur la qualité des ressources en eau dans cette région, et à développer des stratégies de suivi-contrôle, de surveillance et de prévention des risques de pollution.

L'intervention de l'équipe projet, composée d'un hydrologue, d'un hydrogéologue et d'un expert en pressions environnementales, permettra d'aboutir à une gestion durable et rationnelle des ressources en eau dans la zone du Bassin Arachidier.



ÉTUDIER LA FAISABILITÉ DE BARRAGES DE SABLE ET D'AQUIFÈRES ARTIFICIELS SOUTERRAINS DANS LA RÉGION SUD DE MADAGASCAR

Le grand Sud de Madagascar présente un climat de type de semi-aride, caractérisé par un déficit hydrique marqué qui se traduit par un manque de disponibilité et d'accès à l'eau.

Le problème de l'alimentation en eau du Sud de Madagascar est un enjeu majeur limitant le développement de la région, induisant une grave insécurité alimentaire et des crises de malnutrition qui touchent principalement les enfants. Dans ce contexte, des solutions novatrices de stockage artificiel de l'eau doivent être envisagées. C'est pourquoi l'UNICEF a mandaté Artelia afin de réaliser une étude de faisabilité pour développer des solutions novatrices d'adaptation au changement climatique basées sur le concept des 3R (*recharge, retention,*

*reuse**) afin de fournir de l'eau potable aux petites collectivités de ces régions.

Artelia étudie ainsi des solutions d'installation de barrages de sables et d'aquifères artificiels souterrains, particulièrement adaptés à la région Sud de Madagascar, région au sein de laquelle l'alimentation en eau reste extrêmement complexe du fait d'un contexte climatique et géologique défavorable.

In fine cette étude de faisabilité, réalisée en synergie avec Artelia Madagascar, aboutira à une sélection de sites les plus appropriés pour accueillir ces dispositifs de stockage artificiel de l'eau, associée au dimensionnement technique et à l'évaluation financière des solutions proposées.

* recharge, conservation et réutilisation



LIVRAISON D'UNE TOUR DE BUREAUX DURABLE DANS LE QUARTIER D'AFFAIRES DE PARIS - LA DÉFENSE

Le 22 septembre 2020 a eu lieu la livraison de la tour Alto, voisine de la célèbre tour First, dans le centre d'affaires de Paris - La Défense. Conçue par IFArchitectes et construite par Bouygues Bâtiment Ile-de-France pour Linkcity, elle comprend 39 étages pour une surface totale de 51 000 m². Pensée comme une double peau isolante, sa façade vitrée respirante permettra une ventilation naturelle de la paroi, tout en cachant l'isolation. Elle abritera à partir du R+5 des prises d'air côté nord et sud qui permettront de ventiler chaque étage de façon plus naturelle et économique. Les équipes d'Artelia sont intervenues sur ce projet en tant que bureau d'études techniques en conception et en suivi de travaux.

La dernière-née du quartier de la Défense est certifiée HQE Exceptionnel, Wellcore shell niveau silver et WiredScore platinum. La tour Alto est par ailleurs le premier immeuble de grande hauteur à être certifié BREEAM Outstanding.



INTÉGRER L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE À LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DU GRAND PORT MARITIME DE LA RÉUNION

Le port maritime de La Réunion est une infrastructure d'importance vitale pour l'île. Il est exposé à de multiples aléas climatiques : houles australes, épisodes cycloniques, érosion du trait de côte, etc. Le changement climatique accroît cette exposition, sous l'effet notamment de l'élévation du niveau marin et de l'intensification des phénomènes cycloniques.

Dans ce contexte, le GPMDLR a fait appel à Artelia pour l'accompagner dans la formalisation de sa stratégie d'adaptation au changement climatique, véritable « démarche d'ajustement au climat actuel ou attendu, ainsi qu'à ses conséquences »[1] directes (dommages aux ouvrages) et indirectes (pertes économiques par exemple). Cette stratégie entend définir une trajectoire d'anticipation des conséquences du changement climatique à long terme, susceptible d'être ajustée à intervalle régulier, tout en posant les premiers jalons de sa mise en œuvre dans le cadre de la gestion opérationnelle du port à court terme et la planification à moyen terme (stratégie de développement du port à 5 ans).

[1] Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat (GIEC)



Réduire nos émissions de gaz à effet de serre

Artelia s'est fixé un objectif ambitieux de diminution de 50 % de son empreinte carbone d'ici 2025, par une réduction et/ou une compensation de ses émissions de gaz à effet de serre. Sur le volet de la réduction, un comité de pilotage BEGES piloté par la direction RSE a été mis en place, regroupant l'ensemble des parties prenantes concernées issues des Business Partners et des Business Units du Groupe.

Au cours de l'année, des mesures et pistes d'actions ont été discutées puis mises en place ou programmées, concernant essentiellement nos deux plus importants postes d'émissions : les déplacements professionnels et les déplacements domicile-travail. La prise en compte du télétravail dans l'organisation du temps de travail, négociée et votée par le CSE avant la crise sanitaire, ainsi

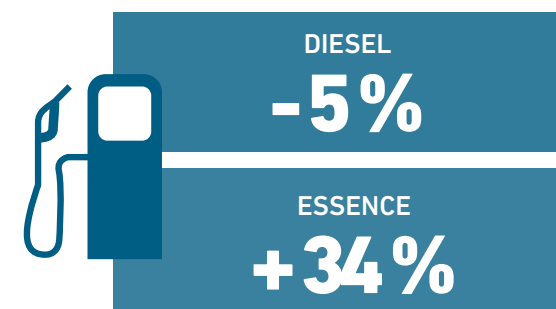
que la mise en place du forfait mobilité durable, votée également par le CSE, vont dans ce sens.

Par ailleurs, l'incitation à l'usage de la visioconférence avec nos clients et partenaires quand un rendez-vous physique n'est pas nécessaire, reste de mise, tout comme les actions de sensibilisation pour limiter autant que possible les vols long-courriers.

Des actions spécifiques sur les déplacements professionnels en voiture, qui représentent aujourd'hui 18 % du bilan total des émissions, sont également en cours de réflexion pour limiter les émissions de l'ensemble du parc des véhicules professionnels.

Évolution de la répartition énergétique de la flotte automobile Artelia entre 2019 et 2020

(en nombre de véhicules)



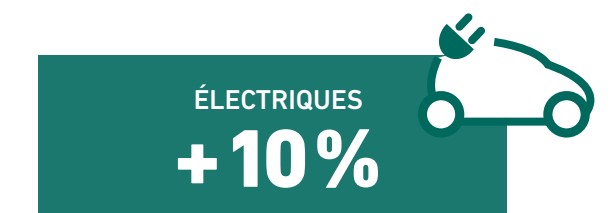
hybrides

NON RECHARGEABLES

+84%

RECHARGEABLES

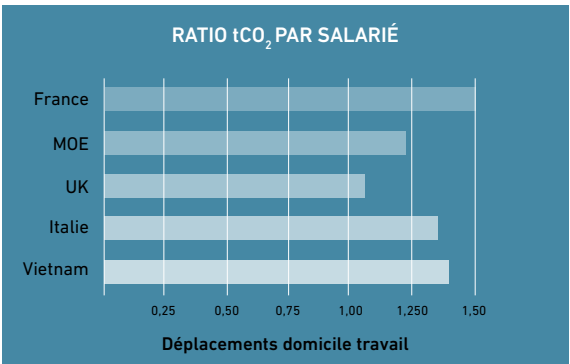
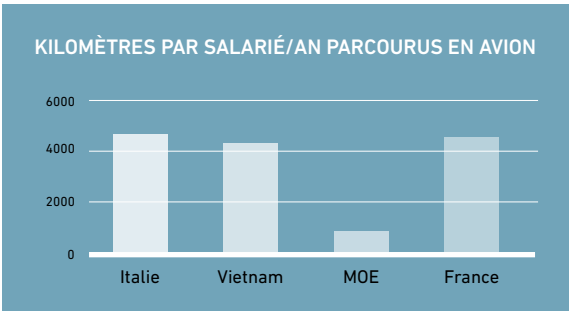
+300%





BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (BEGES) À L'ÉCHELLE DU GROUPE ARTELIA

	TOTAL tCO ₂ e	RATIO tCO ₂ e/salarié
Vietnam	1460	3
Italie	944	6
UK	584	5
MOE	1539	3
France	15989	4



Le BEGES a été réalisé sur le périmètre France en 2020 sur l'année de référence 2019. Afin d'estimer les émissions de gaz à effet de serre à l'échelle du Groupe, Artelia a réalisé des BEGES complémentaires pour ses principales filiales au Danemark, en Italie, au Royaume-Uni et au Vietnam. Ces 4 filiales représentent 1660 collaborateurs, soit 73 % de l'effectif hors de France.

Afin d'estimer au mieux les émissions de GES de ces filiales, la même méthodologie que pour la France a été respectée, basée sur les mêmes postes d'émissions. Le périmètre des diagnostics englobe ainsi le scope 1 obligatoire « émissions directes de GES », le scope 2 obligatoire « émissions indirectes associées à l'énergie », et enfin quatre postes d'émissions du scope 3 non obligatoire « autres émissions indirectes de GES » : achats de produits ou services, immobilisations de biens, déplacements professionnels et déplacements domicile-travail.

Pour l'année de référence 2019, nos émissions s'élèvent à 20 516 tonnes eq. CO₂ pour la France, le Vietnam, l'Italie, le Royaume-Uni et le Danemark, soit une estimation de 25 000 tonnes eq. CO₂ pour l'ensemble du Groupe, représentant 4,2 tonnes eq. CO₂ par collaborateur. Des tendances semblables au bilan français se confirment pour toutes les filiales, avec une large dominance du poste « déplacement », mais avec des variations de la répartition entre trajets domicile-travail et déplacements professionnels.



CHARTER DE L'INGÉNIERIE POUR LE CLIMAT

En 2019, le Groupe Artelia a signé la charte de l'ingénierie pour le climat, proposée par la fédération professionnelle Syntec Ingénierie. Les engagements et objectifs pris annuellement dans ce cadre portent sur trois axes : agir en faveur du climat au travers des projets qui nous sont confiés, réduire durablement l'empreinte carbone de nos activités, et soutenir l'engagement de nos collaborateurs en faveur du climat. Ils sont suivis régulièrement lors de réunions et groupes de travail réunissant toutes les entreprises signataires, afin d'évaluer les progressions et résultats des efforts fournis. Ces engagements s'inscrivent dans le cadre de la politique RSE d'Artelia, et sont également en adéquation avec les actions mises en œuvre dans le cadre du comité de pilotage BEGES.

MISE EN PLACE DU FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Afin de favoriser la mise en place de modes alternatifs à la voiture individuelle au profit de collaborateurs qui ne bénéficiaient, jusqu'à aujourd'hui, d'aucun dispositif de prise en charge des frais de transport au titre de leur trajet domicile-travail, un accord relatif au Forfait Mobilités Durables (FMD) a été négocié et conclu avec les partenaires sociaux. Les collaborateurs attestant sur l'honneur de leur déplacement en vélo (mécanique ou électrique) au minimum 50 % des jours travaillés dans le mois, bénéficieront d'une prime mensuelle.

CHALLENGE MOBILITÉ : UN DÉFI COLLECTIF AUTOUR DE LA MOBILITÉ

À l'occasion de la journée de la Semaine Européenne de la Mobilité, Artelia a participé au Challenge Mobilité organisé par la région Auvergne-Rhône-Alpes. Cet événement propose aux entreprises participantes de challenger leurs salariés autour de la mobilité douce dans le cadre des déplacements domicile-travail.

L'objectif : expérimenter de nouvelles formes de déplacement pour éviter de venir seul en voiture jusqu'à son lieu de travail. Deux sites Artelia se sont prêtés au jeu : Échirolles et notre laboratoire

d'hydraulique de Pont de Claix, qui se classent respectivement à la 29^e place sur 98 dans la catégorie « entreprises de 250 à 999 salariés » et à la 171^e place sur 307 dans la catégorie « entreprise de moins de 50 salariés ».

Échirolles enregistre un taux de participation de 37 %, et le laboratoire de 70 %. Pour ces deux sites, 1961 kilomètres « seul en voiture » ont été économisés, au profit du vélo, des transports en commun, du covoiturage, du train et de la marche à pied.



UN NOUVEAU SIÈGE SOCIAL POUR ARTELIA À SAINT-OUEN

Évidence bénéficie d'une double certification environnementale HQE Excellent et BREEAM International New Construction Excellent, ainsi que d'un double label Effinergie+ et BiodiverCity.

Le projet Évidence est né de la volonté de regrouper les 4 sites Artelia du nord de la région parisienne sur une seule et même implantation. Le site regroupe aujourd'hui plus de 700 collaborateurs, dans un environnement conçu pour faciliter l'échange et la communication, dans un environnement architectural qui se veut le plus agréable possible. Le choix de la ville de Saint-Ouen-sur-Seine a été déterminé par sa bonne desserte en transport en commun, la modernité de l'éco-quartier des Docks et les qualités intrinsèques du bâtiment Évidence.

Artelia est le principal locataire et occupant de ce bâtiment exemplaire sur tous les plans. Outre les nombreux espaces verts au sol, Évidence possède des toitures végétalisées avec des épaisseurs de substrat de 20 à 80 cm contribuant à l'isolation thermique du bâtiment. Certaines de ces surfaces constituent des zones de biodiversité en pleine zone urbaine.

Le système de gestion du confort (technologie ENERGIE IP) permet de contrôler les équipements tels que l'éclairage, les stores et la température des espaces de travail depuis une application smartphone, pour une gestion de l'énergie optimisée.

RÉDUIRE LA POLLUTION NUMÉRIQUE, UN ENJEU PLUS QUE JAMAIS D'ACTUALITÉ

L'année 2020 a été marquée par une baisse logique des émissions de CO₂ liées aux déplacements domicile-travail de l'ensemble des collaborateurs, grâce à un basculement massif vers le télétravail. Cette évolution pose l'incontournable question de la pollution numérique, potentiellement renforcée par ces nouveaux modes d'organisation.

C'est pour tenter de répondre à ce défi qu'Artelia a mis en place un groupe de travail sur le sujet du Green IT. Sur la base d'un audit préalable de nos outils et usages numériques, ses principales missions consisteront à analyser les émissions de gaz à effet de serre produites, pour proposer ensuite un plan d'action pragmatique visant à les réduire.

EN ROUTE VERS LA CONTRIBUTION CLIMATIQUE

Artelia s'est fixé pour objectif de réduire de 50 % ses émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2025. Pour y parvenir, outre les actions de réduction de nos émissions qui sont déployées sur diverses thématiques (déplacements et énergie principalement), le Groupe a décidé de s'engager sur la voie de la contribution climatique, en lien avec la Fondation Artelia.

L'objectif premier est de pouvoir mobiliser les compétences des collaborateurs sur des projets gérés par la Fondation possédant une forte valeur environnementale et permettant l'évitement ou la captation de CO₂. Un premier projet pilote a été mené sur la thématique de l'économie circulaire.

Bâtiment le First - Lyon

2^e

dans la catégorie

Bâtiment entre 5 500 et 8 000 m²
avec un total de 34,1 % d'économies d'énergie réalisés sur l'année, représentant 34 % d'économies d'émissions de GES

CONCOURS CUBE : ÉCONOMISER L'ÉNERGIE DANS NOS BÂTIMENTS

Le concours Usages Bâtiment Efficace (CUBE), organisé par l'IFPEB (Institut français pour la performance du bâtiment) mobilise les usagers de bâtiments d'entreprise pour la réduction de leur consommation énergétique.

Artelia a participé à ce concours en inscrivant deux de ses sites dans des catégories différentes. À partir de janvier 2020, et pour une période d'un an, les collaborateurs des bâtiments candidats ont été challengés pour réaliser des économies d'énergie grâce à l'amélioration de leur exploitation avec des actions techniques légères, des éco-gestes et une meilleure adéquation du pilotage aux usages réels.

La participation à ce concours s'inscrit dans la droite ligne de la politique RSE du Groupe et des objectifs de réduction des gaz à effet de serre. L'ensemble des collaborateurs des deux sites a fait preuve d'un réel engagement, permettant à Artelia d'obtenir d'excellents résultats.

Bâtiment Le Haillan - Bordeaux

6^e

dans la catégorie

Bâtiment inférieur à 2 200 m²
avec un total de 16,6 % d'économies d'énergie réalisés sur l'année



Laure Daudin
Responsable opérationnelle
de la Fondation Artelia

Engagements RSE

S'engager pour un monde citoyen & solidaire

Secouée comme tous par la crise sanitaire de 2020, la Fondation Artelia a su s'adapter très rapidement au contexte de confinement à travers le monde, notamment en créant un fonds d'urgence exceptionnel afin de soutenir toutes les associations qui continuaient à être chaque jour auprès de ceux qui avaient besoin de leur aide. Grâce à la mobilisation des collaborateurs, nous avons su mettre notre énergie collective au service de projets sociaux ou humanitaires.

Parallèlement, cette période inédite nous a amenés à réfléchir à notre modèle d'action pour le rendre plus flexible et plus adaptable. Les congés solidaires (interventions des volontaires sur leurs congés) restent un de nos socles fondamentaux

et font la singularité de notre Fondation. En même temps, les besoins nouveaux exprimés par nos partenaires associatifs, ainsi que les exigences de la lutte contre le changement climatique nous amènent à donner plus de place au mécénat de compétences (interventions sur temps de travail). La crise sanitaire nous a obligés à repenser la solidarité au niveau local, et sur le territoire sur lequel chaque individu travaille et vit.

Enfin, le Groupe a engagé une réflexion de fond sur son bilan carbone et sur les moyens de l'améliorer. La Fondation Artelia est étroitement associée à cette réflexion sur les enjeux du changement climatique, et elle y contribuera significativement en 2021.



15
filiales Artelia
engagées sur
3 continents

42
associations soutenues

- 28 associations pour le Fonds d'urgence Covid-19
- 8 associations en missions classiques
- 5 associations d'insertion professionnelle
- 1 association pour le Giving Tuesday





Soutenir les associations et populations fragilisées par la crise Covid-19

Face à la nécessaire suspension des départs de collaborateurs en congés solidaires et aux difficultés rencontrées par les associations sur le terrain, la Fondation Artelia a déployé en 2020 un fonds d'urgence Covid-19. Ce dispositif a permis de débloquer un fonds d'aide exceptionnel de 115 000 €, avec l'ambition de répondre aux urgences auxquelles les associations locales étaient confrontées.

Deux thématiques majeures ont été retenues :

- l'appui aux besoins alimentaires de première nécessité ;
- la lutte contre la précarité numérique, à laquelle beaucoup d'enfants ont été confrontés durant le confinement.

L'ensemble des filiales du Groupe et des collaborateurs ont été associés au choix des ONG et associations soutenues.



SOLID'AFRICA - RWANDA

L'association Solid'Africa, créée en 2010, a pour vocation de fournir des services d'aide et de sensibilisation aux patients les plus vulnérables des hôpitaux publics rwandais. Convaincue que la nourriture est tout aussi essentielle que la médecine sur la voie du rétablissement des patients, l'association dispose d'une cuisine industrielle qui fournit trois repas par jour à 800 patients vulnérables.

En partenariat avec les nutritionnistes de l'hôpital, Solid'Africa élabore des menus sains et équilibrés, dont environ 80 % des ingrédients utilisés sont cultivés sur un terrain de 6,5 ha afin de garantir la qualité des produits et la sécurité alimentaire.



MAISON CHANCE - VIETNAM

Maison Chance est une association ayant pour but de réhabiliter et réinsérer ses bénéficiaires dans la société. Elle fournit un hébergement, des soins médicaux adaptés, une scolarité et une formation professionnelle, ainsi qu'un endroit où les enfants défavorisés et les personnes handicapées peuvent étudier et travailler.

Durant la crise sanitaire, la production dans les ateliers professionnels de Maison Chance stagnait par manque de commandes, et les bénéficiaires de l'association ont été privés de leur travail et de leur salaire pendant deux mois. La contribution de la Fondation

Artelia a permis une rémunération continue de toutes les personnes en situation de handicap qui apprennent et travaillent au sein de l'association.

Suite à ce partenariat, un groupe de collaborateurs d'Artelia Vietnam a pu rencontrer et passer du temps avec les résidents et les employés de Maison Chance. Ils ont également donné aux enfants de de l'association de la nourriture, des fournitures scolaires ainsi que des jouets récoltés lors d'une collecte organisée en amont par la filiale.

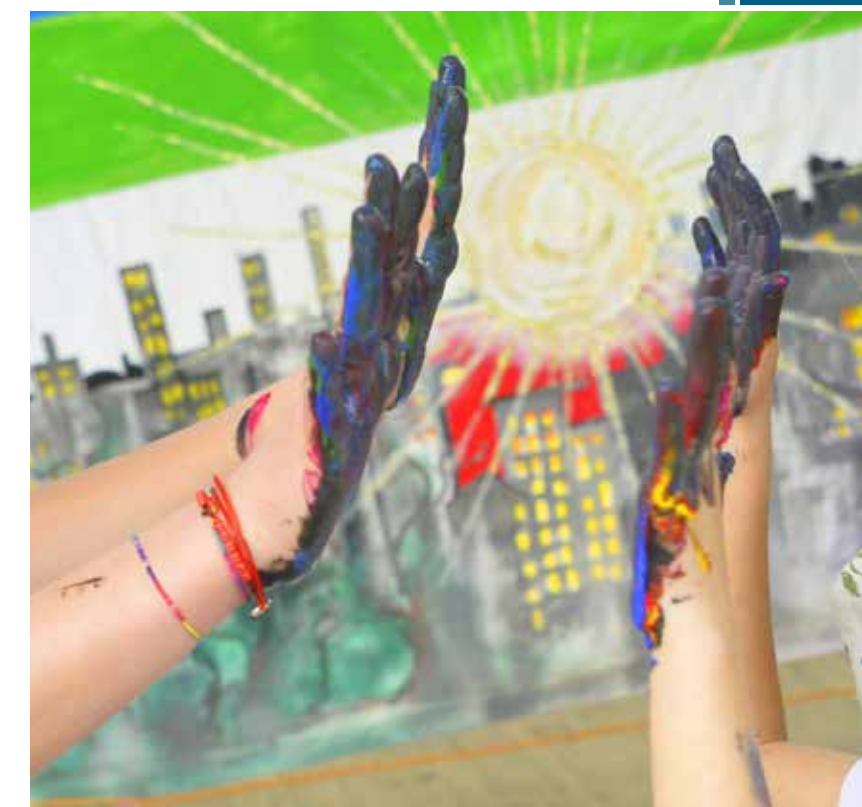


**MAGDALENA - FRANCE**

L'association Magdalena 38 organise un repas fraternel toutes les semaines pour les personnes en situation de précarité et d'isolement. Pendant toute la durée du premier confinement et en partenariat avec les services du département isérois, l'association a mis à disposition un lieu de préparation et distribution de repas complets pour 150 personnes, deux fois par jour, 7 jours sur 7. Les collaborateurs Artelia ont pu se joindre à l'équipe associative lors de la distribution alimentaire.

**LA CORDATA - ITALIE**

La Cordata est une coopérative sociale qui opère depuis 30 ans sur le territoire de la ville de Milan. L'association offre des services d'accueil, un accompagnement social et éducatif ainsi qu'une hospitalité hôtelière de courte et longue durée aux individus et familles en difficulté ayant du mal à s'intégrer dans la société. Sollicitée par la ville de Milan, La Cordata a créé ZumBimbi, une garderie d'urgence destinée aux enfants des parents hospitalisés malades du Covid-19. Cet espace offre aux enfants pensionnaires une protection sanitaire mais aussi éducative et psychologique, grâce à un réseau de bénévoles qui assure le soutien à distance pour les activités d'enseignement, les devoirs ou les contacts avec les enseignants.

**PROJECT BANTU - PHILIPPINES**

Project Bantu utilise la musique et les mouvements de Capoeira Angola, les traduisant en activités qui stimulent l'apprentissage des enfants et des jeunes issus notamment de San Andres Bukid, un bidonville de la ville de Manille. Au travers de la musique et de la danse, l'association aide ces jeunes vivant dans un environnement chaotique à renforcer en eux des valeurs importantes telles que la discipline, la persévérance, le respect ou la compassion parmi tant d'autres. Les fonds apportés par la Fondation Artelia ont contribué à la mise en place de programmes d'alimentation au bénéfice

de familles n'ayant pas accès aux aides de solidarité du gouvernement. Project Bantu a ainsi pu se mobiliser pour coordonner et distribuer des aliments et des produits d'hygiène à 25 familles en situation précaire. Project Bantu et Concordia Children's Services, une autre ONG philippine, ont également été soutenus par Artelia Philippines au moment des fêtes de fin d'année. En raison de la crise sanitaire et suite à l'impossibilité pour la filiale d'organiser sa fête de Noël, les collaborateurs ont voté à 95 % pour offrir les fonds habituellement dédiés à cet événement aux deux ONG.



Mobiliser les compétences des collaborateurs sur le terrain

Par le biais du bénévolat et du mécénat de compétences, les salariés du Groupe ont l'opportunité de mettre à disposition leurs expertises techniques et qualités humaines au service de projets à vocation sociale, humanitaire ou environnementale, portés par des ONG et associations du monde entier en partenariat avec la Fondation Artelia.



AMÉLIORER LES CONDITIONS D'ACCÈS DE 1000 VILLAGEOIS À L'EAU POTABLE AU SUD DU CAMEROUN

Energies Sans Frontières est une association ayant pour objet l'aide au développement des pays les plus pauvres en favorisant leur accès à l'eau et à l'électricité. Situé au sud du Cameroun, le village de Koungoulou Ngoe possède de très mauvaises conditions d'accès à l'eau et la population est confrontée à des maladies hydriques récurrentes. Afin d'assurer l'alimentation continue du village en eau potable, ESF a fait appel à la Fondation Artelia pour la construction d'un ouvrage de captage d'eau souterraine. Afin de garantir la sécurité de l'ouvrage et la protection des équipements, une station de

pompage est également nécessaire. C'est dans ce contexte que deux collaborateurs d'Artelia se sont rendus sur place, afin de réaliser une étude hydrogéologique en saison sèche pour s'assurer de la présence de l'eau et dimensionner les caractéristiques de l'ouvrage de captage. Au terme des travaux, ce sont 1 000 villageois qui auront accès à une eau de qualité en toutes saisons, leur permettant de diminuer considérablement les maladies hydriques, d'augmenter la réussite scolaire et de développer des activités génératrices de revenus.



DIMENSIONNEMENT DE LA STATION DE TRAITEMENT D'UNE LAITERIE SOLIDAIRE DANS LE RHÔNE

L'Association La Roche a pour vocation d'accueillir et d'accompagner des personnes atteintes d'un handicap psychique, associé ou non à une déficience intellectuelle. Elle possède plusieurs ESAT (Établissements ou services d'aide par le travail) dans le département du Rhône et a pour projet de créer une laiterie solidaire pour transformer le lait en produits ultra-frais aux Sauvages. Ce type d'installation génère des eaux usées dites « industrielles » qui ne peuvent pas être rejetées directement dans le réseau d'eaux usées. C'est à cet effet que deux collaborateurs d'Artelia se sont engagés sur le projet. Leur mission a consisté en l'étude de faisabilité de la création d'une unité de traitement des eaux usées de la laiterie, avec estimation du type et de la taille des installations de traitement envisageables, et des contraintes et coûts associés. Lorsque l'activité sera stabilisée au volume de 2 000 litres de lait transformé par jour, cela permettra l'emploi de 12 personnes en situation de handicap psychique, encadrées par un fromager et un éducateur technique.





SUIVI DE LA MISE EN PLACE D'UN RÉSEAU D'EAU POTABLE POUR UN VILLAGE DE CÔTE D'IVOIRE

L'Association Amitiés Isère-Dagaba vient en aide aux habitants de Dagaba, un village de Côte d'Ivoire, sur le plan de la santé, de l'éducation et de l'agriculture. Elle avait précédemment fait appel à la Fondation Artelia pour la construction d'un réservoir d'eau et d'un mini château d'eau pour alimenter l'école du village. Cette année, une collaboratrice d'Artelia s'est rendue sur place afin de réaliser un suivi des travaux de ces deux ouvrages. En coopération avec Aide Médicale et Développement, elle a également étudié la faisabilité de la réalisation d'un nouveau dispensaire, puis a sensibilisé les habitants aux enjeux liés à l'eau et l'assainissement.



RÉALISATION D'UN BILAN CARBONE COMPARATIF ENTRE UNE FLEUR PRODUITE ET LIVRÉE EN FRANCE ET UNE FLEUR IMPORTÉE

L'association Halage travaille dans le domaine de l'environnement en favorisant l'insertion de personnes en situation précaire. Son programme Fleurs d'Halage a pour ambition de développer une filière de la fleur française avec un modèle de production et de distribution solidaire, répondant aux enjeux sociaux et environnementaux du territoire.

Halage a fait appel à la Fondation Artelia afin de réaliser une étude visant à quantifier les impacts environnementaux, et en particulier l'impact carbone, de la production des fleurs d'Halage et d'établir une comparaison chiffrée avec les fleurs issues du circuit classique

français, qui importe 85 % de ses fleurs du Kenya et des Pays-Bas.

Deux collaboratrices se sont ainsi mobilisées pour réaliser des analyses de cycle de vie (ACV), une méthode d'évaluation des impacts environnementaux multi-indicateurs permettant d'obtenir une vision globale de l'impact du produit : bilan carbone, consommation de ressources, d'énergie et d'eau, pollution de l'eau et des sols, etc. Dans cette étude, deux usages de l'ACV ont été faits : ACV comparative à périmètre équivalent d'un œillet de Halage, d'une rose kényane et d'une rose hollandaise, ainsi qu'une ACV complète d'un œillet de Halage.





Indicateurs

Ce document fait référence aux normes GRI standards 2016 : série 100 (GRI 102 : éléments généraux d'information), série 200 (enjeux économiques), série 300 (enjeux environnementaux) et série 400 (enjeux sociaux).

Périmètre : France si non précisé

THÈMES	INDICATEURS	GRI STANDARDS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2018	2019	2020
EMPLOI	Effectif total Groupe	102-7		4905	5907	6079
	Effectif total France	102-7		3596	3634	3680
	Répartition des effectifs inscrits par tranche d'âge en %	405-1		24 et - = 5,4 % 25-29 = 14,0 % 30-34 = 17,7 % 35-39 = 17,4 % 40-44 = 13,4 % 45-49 = 10,7 % 50-54 = 10,5 % 55-59 = 7,3 % 60 et + = 3,6 %	24 et - = 6,0 % 25-29 = 14,3 % 30-34 = 16,1 % 35-39 = 16,9 % 40-44 = 13,7 % 45-49 = 11,0 % 50-54 = 10,4 % 55-59 = 7,9 % 60 et + = 3,8 %	24 et - = 5,1% 25-29 = 14,1% 30-34 = 16,6% 35-39 = 16,7% 40-44 = 14,2% 45-49 = 11,3 % 50-54 = 10,3% 55-59 = 7,8 % 60 et + = 4,0%
	Effectifs par zone géographique (Groupe)			France : 3717 Vietnam : 619 Italie : 189 Royaume-Uni : 101 Emirats Arabes Unis : 70 Espagne : 50	France : 3634 Vietnam : 531 Italie : 201 Royaume-Uni : 103 Allemagne : 52 Emirats Arabes Unis : 46 Espagne : 53 MOE Denmark : 826 Philippines (MOE + Artelia) : 128 Madagascar : 53	France : 3680 Vietnam : 466 Italie : 185 Royaume-Uni : 97 Allemagne : 48 Emirats Arabes Unis : 36 Espagne : 42 Thaïlande : 43 Denmark (MOE) : 885 Norway (MOE+OO) : 125 Philippines (MOE + Artelia) : 121 Madagascar : 50
	Répartition des effectifs par sexe (Groupe)	405-1		Femmes : 31,67 % Homme : 68,33 %	Femmes : 32,45 % Homme : 67,55 %	Femmes : 31,98 % Homme : 68,02 %
ORGANISATION DU TRAVAIL	% de l'effectif à temps partiel			8,31 %	France : 7,39 % Groupe hors MOE : 6,27 %	France : 7,56% Groupe : 6,67%
	Absentéisme	403-2		2,58 %	2,37 %	3,10 %
MOBILITE INTERNE	Nombre de mobilités (mobilité géographique et/ou changement de poste)			297	121	112
SANTÉ & SÉCURITÉ	Conditions de santé et de sécurité au travail		- Politique santé & sécurité Procédures spécifiques: - Dispositif de signalement et de traitement des situations complexes - Gestion des agissements de harcèlement - Protocole de gestion d'un état d'alcoolisation ou addiction	cf pages 30-31	cf pages 78-79	cf pages 32-33
	Fréquence et gravité des accidents du travail	403-2		Tf = 3,81 et Tg = 0,06	TF : 3,24 TG : 0,11	TF : 3,06 TG : 0,09
	Maladies professionnelles	403-2		0	0	1
	Effectif certifié OHSAS 18001			23	France : 74,55 % Groupe : 63 %	France : 73,62% Groupe hors MOE : 61%
	Sites certifiés MASE		La Compétence Environnement a été certifiée MASE en 2020 pour 3 ans, sur le périmètre des équipes : Environnement & Social International - Etudes Environnement France - Risques Industriels Sanitaires et Chimiques - Sites et Sols Pollués - Hydrogéologie/Géothermie - Stratégie Etudes Amont. Cela représente 100 collaborateurs répartis sur 12 implantations.	13	13	4

THÈMES	INDICATEURS	GRI STANDARDS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2018	2019	2020
RELATIONS SOCIALES	Organisation du dialogue social	407-1	Signature de l'accord sur le dialogue social	110 réunions : 33 CE 7 CCE 4 Coord. Nat.CHSCT 18 CHSCT 17 commissions 31 négociations	86 réunions : 2 Comité de Groupe 15 CSE (et anciennement CCE) 2 CE (disparus en mars 2019) 3 CSSCT 25 RP (et anciennement CHSCT) 18 commissions 21 négociations	95 réunions : 2 Comité de Groupe 15 CSE 9 CSSCT 32 RP 20 commissions 17 négociations
	Bilan des accords collectifs notamment en termes de santé et de sécurité au travail			15 accords signés	7 accords signés	12 accords signés
	Taux d'avis favorables obtenus lors des consultations et négociations annuelles avec les partenaires sociaux			96 %	97 %	100 %
FORMATION	Politiques mises en œuvre en matière de formation	404-2	3 % de la masse salariale dédiés chaque année à la formation. La politique formation est fixée pour 3 ans. Elle prévoit la mise en place de parcours de développement ainsi que la création d'un écosystème visant à développer l'expérience apprenante. La question de l'environnement est désormais complètement transverse aux différents sujets formation.	2018 a vu la mise en œuvre effective des premiers parcours de développement. Ces derniers intégreront systématiquement la question éthique qu'elle soit opérationnelle ou managériale. cf. pages 23 à 25	cf. page 77	cf. page 52 à 54
	Nombre total d'heures de formation et nombre moyen d'heures de formation par employé	404-1	L'indicateur Groupe inclue, en plus de la France, les filiales UK, Danemark, Italie et Vietnam, représentant 1 660 collaborateurs, soit 73 % de l'effectif hors de France.	28 606	29 049	France : 27 309 h soit 7,42 h/employé Groupe : 56 826 soit 10,64 h/employé
	Taux d'actions de développement professionnel ayant répondu aux objectifs définis			97 %	97 %	91 %
	Taux d'accès à la formation	404-1			62,70 %	49,15 %
ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	405-1	En 2019, un accord cadre relatif à la non discrimination, à la promotion des diversités et au management interculturel a été signé, couplé avec le renouvellement d'un accord handicap, consacré par la reconnaissance de l'administration pour une durée de 5 ans.	Parcours Professionn'Elle + réseau PWN + Index + action syntec du 8 mars + Trophées ESTP. cf. page 27	cf. pages 70-71	cf. page 48 à 51

81 ARTELIA - RPEF 2020

THÈMES	INDICATEURS	GRI STANDARDS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2018	2019	2020
POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT	ISO 14001			8 sites et filiales certifiés ISO 14 001 : Echirolles, Lille, Lyon, Saint Denis, Italie, Espagne, Pays du Golfe, UK)	8 sites et filiales certifiés ISO 14 001 : Echirolles, Lille, Lyon, Saint Denis, Italie, Espagne, Pays du Golfe, UK)	8 sites et filiales certifiés ISO 14 001 : Echirolles, Lille, Lyon, Saint Denis, Italie, Espagne, Pays du Golfe, UK)
	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions		Notre activité ne génère pas de risques environnementaux et peu de pollution (principalement via nos déplacements, voir page 64). <u>Nous proposons à nos clients un ensemble d'expertises environnementales :</u> Etudes d'impact et de compensation environnementale et sociale / Ingénierie environnementale / Gestion des déchets / Réhabilitation des sites, sols et nappes pollués / Vulnérabilité et adaptation aux changements climatiques des territoires / Gestion du risque inondation et risques naturels / Gestion des ressources en eau / Conception environnementale et énergétique / Construction bois / Economie circulaire des matériaux / Développement des énergies renouvelables (Hydroélectricité, Solaire, Eolien, Géothermie, Biogaz/Bio méthane) / Mise en place d'une stratégie énergétique / Amélioration de l'efficacité énergétique	Cf. Rapport 2018 pages 20-21	Cf. chapitres «Résilience au changement climatique» et «Transition énergétique» pages 14 à 23	Cf. page 58 à 67
	Actions de performance environnementale dans les projets clients		Engagements Politique RSE : • Promouvoir systématiquement des actions de performance environnementale dans nos missions de conception et de suivi de chantier. • Prendre en compte l'impact RSE des projets de nos clients grâce à une grille d'évaluation sociale, sociétale, éthique et environnementale.			Cf. page 59 à 62 1 646 000 m2 de bâtiments certifiés pour leur qualité environnementale en phase conception et exploitation
POLLUTION	Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement			Intégrées dans nos missions	Intégrées dans nos missions	Intégrées dans nos missions
	La prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses			Intégrée dans nos missions	Intégrée dans nos missions	Intégrée dans nos missions
ÉCONOMIE CIRCULAIRE / PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	306-2	Le tri du papier et le tri sélectif sont effectués sur l'ensemble des sites du Groupe. Les déchets informatiques sont systématiquement collectés et recyclés par un prestataire externe.		Cf. opération cleaning day page 84	

THÈMES	INDICATEURS	GRI STANDARDS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2018	2019	2020
ÉCONOMIE CIRCULAIRE - UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation		Le dernier BEGES a été réalisé début 2020 sur l'année de reporting 2019. Il préconise un ensemble de mesures visant à diminuer l'empreinte environnementale d'Artelia.	Cf. rapport 2018 pages 20 et 21	Cf. rapport pages 82-83	Cf. page 63 à 65
	Nombre de km parcourus pour les déplacements professionnels			47 709 187	46 657 199	27 366 125
	Nombre de véhicules en parc			660	990	1002
	Nombre de litres d'essence consommés par la flotte interne	302-1	Les filiales UK, Danemark, Italie et Vietnam, qui représentant 1 660 collaborateurs, soit 73 % de l'effectif hors de France, ont consommé 155 989 litres (essence+diesel) en 2020	25 480	71 086	105 008
	Nombre de litres de diesel consommés par la flotte interne	302-1		643 431	967 006	758 196
	Consommation de papier en ramettes/ salarié		L'indicateur Groupe inclue, en plus de la France, les filiales UK, Danemark, Italie et Vietnam, représentant 1 660 collaborateurs, soit 73 % de l'effectif hors de France.	6,8	6,5	4,5 (France) 3,9 (Groupe)
	Taux de papier recyclé acheté ***	301-2		99,5 %	99,8 %	99,5 %
	Consommation d'énergie et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables		Déménagement vers des bâtiments ayant une meilleure efficacité énergétique, concours CUBE, installation de prises on/ off, communication et sensibilisation aux écogestes... Sur le site d'Echirolles, utilisation des sources d'énergies renouvelables et de récupération pour le réseau de chaleur (72%)			
	Consommation d'électricité en kWh/m² et en MWh	302-1	L'indicateur en MWh prend en compte, en plus de la France, les filiales UK, Danemark, Italie et Vietnam, représentant 1660 collaborateurs, soit 73 % de l'effectif hors de France.	78,9 kWh/m² **	72,97 kWh/m² **	75,8 kWh/m² **
				5271,567 MWh **	4872,883 MWh **	4 904,4 MWh ** (Groupe)
	Consommation d'eau en m³/salarié	303-1		5,9 m³**	5,6 m³**	5,3 m³**
	Taux de collaborateurs sensibilisés aux écogestes			100 %	100 %	100 %

** Donnée partielle. Artelia n'étant pas propriétaire de l'ensemble de ses sites, certaines données n'ont pas pu être récupérées.

*** Papier recyclé à 50%

THÈMES	INDICATEURS	GRI STANDARDS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2018	2019	2020
CHANGEMENT CLIMATIQUE	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		De par la nature de notre activité, le principal poste d'émission de gaz à effet de serre concerne nos déplacements. Le renforcement de notre politique voyage, notre nouvelle «Car Policy», la réalisation de PDE (Plan de Déplacement en Entreprise) sur nos principaux sites en France, ou encore la mise en place du Forfait Mobilité Durable visent à réduire ces émissions.	Cf. rapport 2018 page 20	Cf. rapport pages 82-83	Cf. rapport pages 82-83
	Rejets de CO ₂ des déplacements professionnels en t.eq CO ₂	305-3	En 2020, notre flotte automobile rejette en moyenne 99 grammes de CO ₂ au km. Voir l'évolution de la répartition énergétique de la flotte automobile Artelia page 63.	Train : 27 Avion : 2 090 Voiture : 4 566 Location : 152 <u>Total : 6 835</u>	Train : 30 Avion : 3 657 Voiture : 2 684 Location : 206 <u>Total : 6 577</u>	Train : 12 Avion : 830 Voiture : 2 163 Location : 128 Total : 3 133
	Les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long termes pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	305-5	<u>Objectif à horizon 2020</u> : Réduire nos émissions de GES de 10 % par rapport à 2014 <u>Objectif à horizon 2025</u> : Réduire nos émissions de GES de 50 % par rapport à 2019 <u>Moyens</u> : Renforcement politique voyage Organisation du temps de travail : 1 jour de télétravail autorisé par semaine par collaborateur (hors crise sanitaire) Amélioration des performances énergétiques des bâtiments Plans de mobilité Renouvellement de la car policy Mise en place du forfait mobilité durable Sensibilisation aux écogestes Actions de contribution climatique	non disponible	4311 kgCO ₂ /ETP Soit une baisse de 26% par rapport à 2017	Non disponible (Le prochain BEGES sera réalisé en 2022 sur l'année de reporting 2021)

THÈMES	INDICATEURS	GRI STANDARDS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2018	2019	2020
ÉTHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	102-16	Dès 2015, Artelia a conçu un programme d'intégrité qui se réfère aux plus hauts standards nationaux et internationaux de conformité. Il répond à des exigences d'engagement, de transparence et de traçabilité. Il comprend un ensemble de documents, procédures ainsi qu'une gouvernance dédiée visant à déployer la démarche dans l'ensemble du Groupe.			Cf. pages 28-29 Lien charte éthique Lien guide de bonne conduite des affaires
	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	102-17	Artelia a désigné un Responsable Ethique et Intégrité Groupe et des Responsables Ethique et Intégrité dans chaque Business Units (BU). Chaque collaborateur peut les contacter pour toute question d'ordre éthique. Un dispositif d'alerte éthique est en place, ouvert aux collaborateurs et aux tiers d'Artelia (co-traitants, sous-traitants et fournisseurs). Il permet de signaler toute violation de la charte éthique ou manquement d'ordre éthique, de solliciter des conseils ou de faire part de doutes ou d'interrogations sur l'application ou l'interprétation de règles éthiques.			Cf. charte éthique page 10
	Nombre total de préoccupations exprimées, type de mauvaise conduite signalé, pourcentage de préoccupations traitées, résolues ou déclarées infondées	102-17		Non disponible	Non disponible	2 cas potentiels de corruption signalés, 100% traités (1 cas déclaré infondé, 1 cas de risque avéré mais non réalisé)
	Nombre total de sites évalués en termes de risque lié à la corruption et risques identifiés	205-1	Risques identifiés : Sous-estimation par un collaborateur des risques éthiques en raison d'un manque de formation Non identification de collaborateur exposés à la corruption Collaborateur ne réalisant pas qu'Artelia ou lui-même se trouve en situation de conflit d'intérêt Falsifier un document pour répondre à la demande d'un client/partenaire Pression d'un tiers menant un collaborateur à être moins exigeant ou vigilant dans la supervision de travaux Opération de réception : pression du client pour faire modifier des réserves Non respect des règles de libre concurrence Rémunération d'un partenaire sans vérification de la prestation et sans facture Absence d'analyse d'éthique vis à vis d'un partenaire Conflit d'intérêt lors de l'analyse d'une offre d'entreprise avec laquelle nous sommes prestataire par ailleurs	100% des sites évalués	8 Business Unit évaluées soit 100%	8 Business Unit évaluées soit 100%
	Pourcentage d'employés ayant été formés à la lutte contre la corruption	205-2		95 % des collaborateurs ont reçu et validé la formation éthique 100 % des collaborateurs ont signé l'engagement à respecter la charte éthique à leur embauche	96,2 % des collaborateurs ont reçu et validé la formation éthique 100 % des collaborateurs ont signé l'engagement à respecter la charte éthique à leur embauche	97,3 % des collaborateurs ont reçu et validé la formation éthique 100 % des collaborateurs ont signé l'engagement à respecter la charte éthique à leur embauche
	Cas avérés de corruption et mesures prises	205-3		0	0	0

THÈMES	INDICATEURS	GRI STANDARDS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2018	2019	2020
ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local		Le maillage territorial d'Artelia participe au dynamisme économique dans ses pays et régions d'implantations.	55 implantations en France	55 implantations en France	Implantations dans + de 40 pays et 55 implantations en France
	Nombre de recrutements	401-1	900 recrutements ont été effectués par Artelia en 2020 dans le monde, dont 30% de femmes	518 (hors intérim)	646 (hors intérim)	900
	Part des honoraires du Groupe dédiés à la R&D et à l'innovation			4 %	4 %	4 %
	Les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités de dialogue avec celles-ci		Grâce à son actionnariat salarié Artelia opère ses choix en toute indépendance. Réalisation de dossiers d'enquêtes publiques au préalable des projets de nos clients, des concertations citoyennes en amont et pendant la réalisation des projets, afin de favoriser leur appropriation par les différentes parties prenantes			Cf. pages 34-35
	Actions de partenariat ou de mécénat	203-1	le Groupe consacre chaque année une part de son REX à la Fondation Artelia, avec l'objectif d'atteindre 3% du REX en 2025 En 2020, la Fondation a débloqué un fonds d'urgence COVID de 115 000 € au bénéfice de 28 associations, et a soutenu 14 associations par le biais du mécénat et bénévolat de compétences	350 000 € consacrés à la Fondation Artelia Cf. page 32 à 41	350 000 € consacrés à la Fondation Artelia Cf. page 86 à 93	0,58 % du REX consacrés à la Fondation Artelia Cf. page 68 à 77
SOUS TRAITANCE ET FOURNISSEURS	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociétaux et environnementaux		Achat de fournitures de bureau vertes	44 % des fournitures achetées sont vertes	45 % des fournitures achetées sont vertes	43,6 % des fournitures achetées sont vertes
			Recours à de la sous-traitance auprès des ESAT et EA			57 commandes passées auprès d'ESAT et EA
	Pourcentage de fournisseurs ayant signé la «charte fournisseur responsables» ou possédant leur propre charte d'achat responsable		Artelia s'est fixé comme objectif que l'ensemble de ses partenaires commerciaux s'engagent au respect d'une charte fournisseur responsable / achats responsables à horizon 2025. L'indicateurs 2020 concerne les fournisseurs de la Direction des achats hors production	28,13 %	28,13 %	84,8 %
	Pourcentage de candidats fournisseurs évalués en matière de RSE lors des appels d'offre	308-2	Autoévaluation par le biais d'un questionnaire RSE envoyé à l'ensemble des fournisseurs candidats lors des appels d'offres lancés par la direction des achats hors production. Le choix final est basé sur une analyse multicritères pondérée : qualité des prestations, délais, prix et RSE, la note RSE comptant pour 10% de la note finale.	28,13 %	28,13 %	100 %
	Pourcentage de fournisseurs évalués en matière de RSE		Lors des Appels d'offres, Artelia interroge ses fournisseurs potentiels sur leur niveau d'engagement RSE (ISO 26 000, Afnor RSE, EcoVadis etc.). Pour ceux déjà présents dans la base fournisseur, Artelia a effectué cette demande à postériori.			57,6 %
	Pourcentage de fournisseurs évalués par EcoVadis ayant obtenu un score : Platinum EcoVadis Gold EcoVadis Silver EcoVadis					15,1 % 24,2 % 18,2 %

10 ans d'Artelia, 100 ans d'expérience

Artelia plonge ses racines dans un siècle d'histoire de l'ingénierie, un riche héritage que nous sommes fiers de partager dans ce livre donnant la parole à ceux qui l'ont écrite et continuent de la façonner au quotidien.



NOUS VOUS INVITONS À CONSULTER NOS AUTRES PUBLICATIONS ANNUELLES

- Le rapport d'activité
- L'essentiel d'Artelia
- L'annexe financière