



RAPPORT

GLOBAL COMPACT

SUR L'EXERCICE 2020/2021

JUIN 2022



[artimōn]
conseil & perspectives

SOMMAIRE

- 03** Editorial
- 04** Notre démarche RSE
- 10** Etre un employeur responsable
- 28** S'engager socialement
- 38** Réduire notre impact environnemental
- 47** Accompagner nos clients vers une performance durable



MOT DE L'ASSOCIÉ-DIRIGEANT

Par cette communication, je réaffirme, en cette année 2022, le soutien d'Artimon aux dix principes du Pacte Mondial concernant les droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

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

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

Antoine BERTHOUD



Antoine
BERTHOUD

NOTRE CONVICTION EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

« AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR LES ORGANISATIONS ET LA SOCIÉTÉ »

Artimon est un cabinet de conseil en management, spécialiste des projets de transformation ainsi qu'un Studio de recherche décryptant l'impact des nouvelles technologies sur les organisations.

A ce titre, nous sommes pleinement conscients de notre impact sur les organisations et la société et sommes engagés dans une démarche responsable depuis 2010. Notre périmètre d'influence est prioritairement centré sur la France mais également sur l'Europe.

Notre vocation est d'accompagner nos clients vers une performance durable en adaptant nos démarches à la culture, au métier et à la taille de chacun d'entre eux.

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

Animés par le sens du service et de l'intérêt du client, nos consultants pratiquent avec conviction le travail collaboratif et font preuve d'une réelle implication dans leurs missions. Nous partageons ainsi des valeurs d'indépendance, de proximité, d'engagement et d'esprit d'équipe.

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

Nous souhaitons
prendre "notre
part" et agir



NOTRE ADHÉSION AU PACTE MONDIAL (GLOBAL COMPACT)

En 2010, nous avons concrétisé notre engagement RSE par la signature du Pacte Mondial, lancé en 2000 par Kofi ANNAN. Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de 10 principes fondamentaux, dans le domaine des droits de l'homme, des conditions de travail, de l'environnement et de lutte contre la corruption.

Artimon s'engage ainsi à aligner ses opérations et stratégies sur ces dix principes en cohérence avec ses activités.

NOTRE SOUTIEN AUX 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

EN COHÉRENCE AVEC NOTRE ACTIVITÉ DE CABINET DE CONSEIL

Droits de l'homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence;

Du fait de ses activités, de son implantation géographique française, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs, et de son périmètre d'influence, Artimon n'est pas confronté à la problématique du respect du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe 2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme.

Nous considérons que l'homme n'est pas une variable d'ajustement et d'optimisation économique et que cela représente une violation des droits de l'homme. Nous sommes très vigilants dans le cadre de nos activités.

Conditions de travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective;

La liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective sont strictement encadrées par le droit français. Une obligation qui s'impose à nous de fait et que nous respectons.

**Principe 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
Principe 5 : l'abolition effective du travail des enfants;**

Du fait de ses activités, de son implantation géographique française, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs, et de son périmètre d'influence, Artimon n'est pas confronté aux problématiques de l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, ni de l'abolition du travail des enfants.

Principe 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La lutte contre toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession est strictement encadrée par le droit français. Nous défendons vigoureusement cela dans nos actions.

Environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Du fait de nos activités, nous ne sommes pas concernés par l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;

Principe 9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Nous intégrons dans nos activités et fonctionnement des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Du fait de nos activités, Artimon n'est pas confronté directement ou indirectement aux problématiques de corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et de pots-de-vin.

Plaçant le respect des droits de l'homme et la préservation de l'environnement au cœur de notre développement et en cohérence avec le modèle d'affaires du cabinet, Artimon a décidé d'exprimer sa politique RSE en quatre engagements.

NOS ENGAGEMENTS RSE

pour un impact positif sur les organisations et la société



ETRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

Favoriser le bien-être, la bonne santé, la qualité de vie au travail, le développement des compétences, l'évolution de carrière et l'égalité de traitement des collaborateurs.

S'ENGAGER SOCIALEMENT

Placer l'humain au cœur de notre développement et favoriser une culture diversifiée, équitable et inclusive.

REDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Identifier nos impacts sur l'environnement, agir pour les réduire et sensibiliser nos collaborateurs à la préservation de l'environnement dans nos actions, achats et pratiques.

ACCOMPAGNER NOS CLIENTS VERS UNE PERFORMANCE DURABLE

Pratiquer un conseil indépendant et responsable, adapté aux besoins de nos clients. Favoriser la transmission de nos savoir-faire techniques et méthodologiques aux équipes internes de nos clients, dans une logique vertueuse et responsable de développement durable. Leur garantir l'éthique, la conformité et la protection de leurs données.

En fonction de ces 4 engagements, nous avons identifié pour chacun d'entre eux les enjeux auxquels ils correspondent, les cibles visées de progrès sur l'exercice 2021/2022 ainsi que les objectifs de développement durables (ODD) auxquels ils contribuent.

	ENGAGEMENTS	ENJEUX	CIBLES DE PROGRÈS VISÉES EN 2021/2022	CONTRIBUTIONS AUX ODD
1	ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE	Bien-être et bonne santé des collaborateurs Qualité de Vie au Travail Développement des compétences et évolution de carrière Égalité des chances femmes/hommes	Lancement 3ème édition Baromètre Social Artimon 3 jours minimum de formation/collaborateurs Soutenir la parentalité pour un équilibre pro/perso	     
2	S'ENGAGER SOCIALEMENT	Diversité, inclusion et égalité de traitement Recrutement responsable Entreprise citoyenne	S'engager auprès d'une association agissant en faveur de l'environnement Travailler avec un 3ème Établissement et service d'aide par le travail Lancement projet "carrières au féminin"	      
3	RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL	Identification de nos impacts écologiques et actions pour les réduire Achats et consommation responsables Sensibilisation des collaborateurs aux enjeux environnementaux	Premier Bilan carbone Elaboration Politique Achats Responsables Recycler 100 % de nos déchets D3E	     
4	ACCOMPAGNER NOS CLIENTS VERS UNE PERFORMANCE DURABLE	Satisfaction de nos clients Conseil responsable Éthique, conformité et protection des données	30h minimum de partages de connaissance avec les collaborateurs 80% des collaborateurs formés à l'éthique	       

Axes de progression pour 2022/2023

Le bilan carbone Artimon réalisé par **ClimateSeed** en 2022 d'après les données récoltées sur l'exercice clos 2020/2021 a mis en évidence que 75% de nos émissions sont liées aux usages du numérique, immobilisations et achats de biens et de services.. Nous devons donc porter nos efforts sur ces points et engager nos actions en ce sens.

Nous visons 3 objectifs en matière de RSE pour l'exercice prochain :

- Réduire notre consommation globale de Terra-Octet de 10%.
- Réduire de 15% notre empreinte carbone en matière de numérique.
- Communiquer à 100% de nos fournisseurs notre Charte Achats Responsables (*en cours d'élaboration*).

NOTRE GOUVERNANCE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE (RSE)

La démarche de Responsabilité sociétale d'entreprise d'Artimon est définie et animée par le Comité RSE depuis 2013. Il est composé de deux associés, deux consultants Artimon Vert, de la Responsable Communication & Marketing et d'une représentante de l'équipe administrative en relation avec nos fournisseurs. Il se réunit tous les deux mois. Il s'assure du suivi de la performance sociale, sociétale, environnementale et économique du cabinet, ainsi que de l'avancée des chantiers en cours et de l'atteinte des objectifs. Le Comité travaille en étroite collaboration avec la Directrice Administrative et Financière ainsi que la Responsable des Ressources Humaines.

La mise en œuvre de la stratégie RSE est assurée sur le plan opérationnel par l'ensemble de ces parties prenantes.

La Responsable communication & Marketing, en lien avec les associés membres du comité RSE, a en charge la coordination des chantiers dans les différents domaines concernés, les actions de communication auprès des collaborateurs, ainsi que la production du Rapport Global Compact et la réponse au questionnaire EcoVadis.

L'équipe RSE s'appuie sur les collaborateurs Artimon Vert, tous volontaires et véritables ambassadeurs RSE en interne. Ils mènent les projets RSE internes, relaient les communications et événements, répondent aux questions des collaborateurs et font remonter leurs attentes. Ils se réunissent tous les 15 jours pour échanger sur l'avancement des actions et en initier de nouvelles.

En fonction des sujets, ces derniers sont présentés en comex ou CSE pour validation.

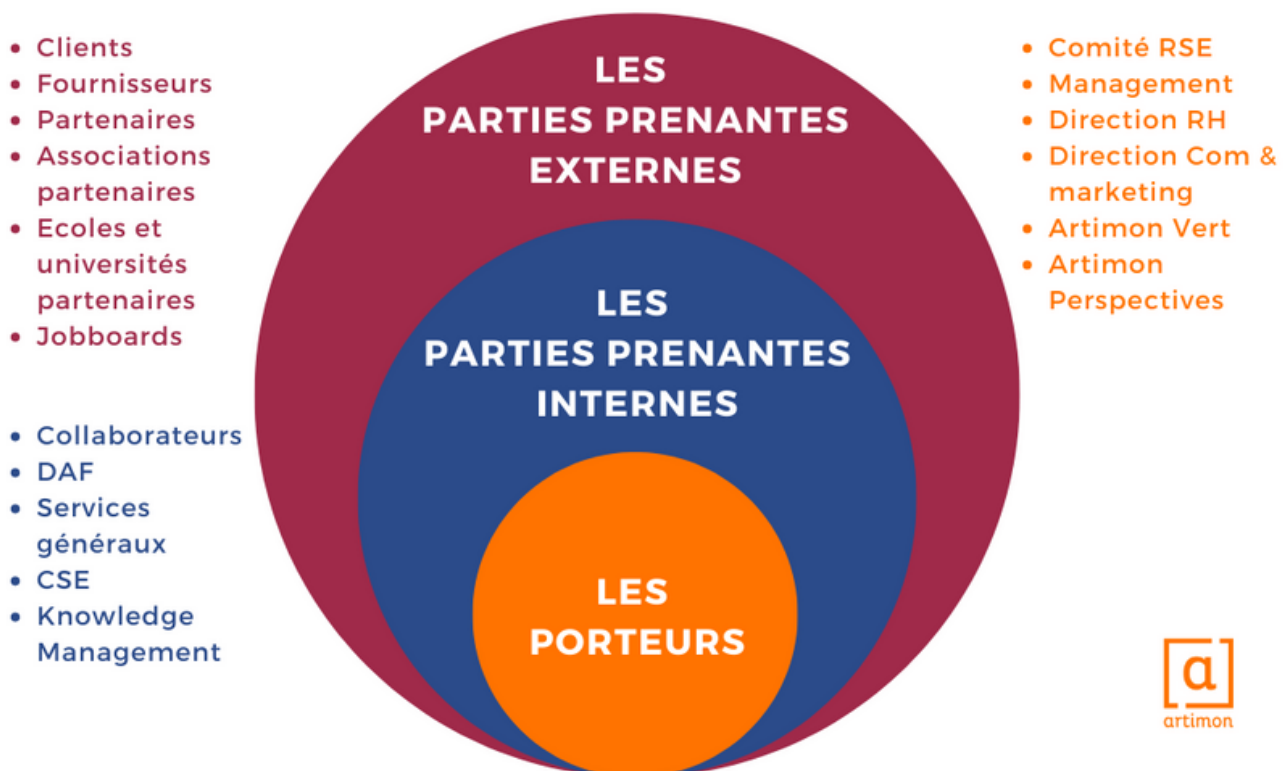
Nous soutenons
Le Pacte Mondial
de l'ONU depuis
2010



La politique RSE est formalisée dans un document partagé avec les parties prenantes en externe et en interne.

NOTRE DÉMARCHE RSE

LES PARTIES PRENANTES EXTERNES ET INTERNES



Avec l'objectif de toujours tendre vers le meilleur en matière de RSE, nos performances en développement durable sont évaluées depuis 2014 par EcoVadis (agence indépendante de notation extra-financière spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE des entreprises) sur la base de 4 catégories (environnement, social & droits de l'homme, éthique, achats responsables) et 21 indicateurs. EcoVadis est utilisée par plus de 90 000 entreprises de toutes tailles dans 160 pays.

En 2022 Artimon a obtenu le statut Silver (66/100), intégrant le TOP 7% des entreprises évaluées par EcoVadis.



Être un employeur responsable



VEILLER AU BIEN-ÊTRE ET À LA BONNE SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS

Un accompagnement managérial de proximité et le travail en équipe constituent l'ADN d'Artimon. Ce sont deux piliers essentiels de l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs et de leur montée en compétences. Toutes nos actions sont entreprises en ce sens pour que nos collaborateurs soient fiers de travailler chez Artimon.

Un onboarding essentiel pour une intégration réussie

Se sentir bien est favorisé par un bon accueil et avoir le sentiment d'être déjà intégré à une équipe ou une organisation. Nous en sommes convaincus.

Ainsi chaque nouvel arrivant est accueilli par les équipes RH, communication et supports ainsi que son parrain ou sa marraine au sein du cabinet. Il intègre alors le parcours de onboarding jalonné de temps forts durant ses 6 premiers mois chez Artimon.

ONBOARDING ARTIMON

UN ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

Jour d'arrivée

- Rencontre avec l'équipe présente au cabinet
- Présentation du cabinet, sa culture et son fonctionnement
- Déjeuner d'arrivée

J+3 mois : Point mi-parcours

- Echange avec le management et feedbacks sur les axes d'amélioration si besoin pour favoriser la montée en compétence

J+ 6 mois : Fin période d'essai

- Réalisation d'un rapport d'étonnement pour recueillir vos retours sur vos premiers mois chez Artimon.
- Validation période d'essai

Parrainage #1

- Rencontre avec votre parrain ou marraine pour faire connaissance et lancer le programme de parrainage

Parrainage #2

- Rencontre avec votre parrain ou marraine pour faire le bilan de votre intégration et définir ensemble si le programme de parrainage doit continuer

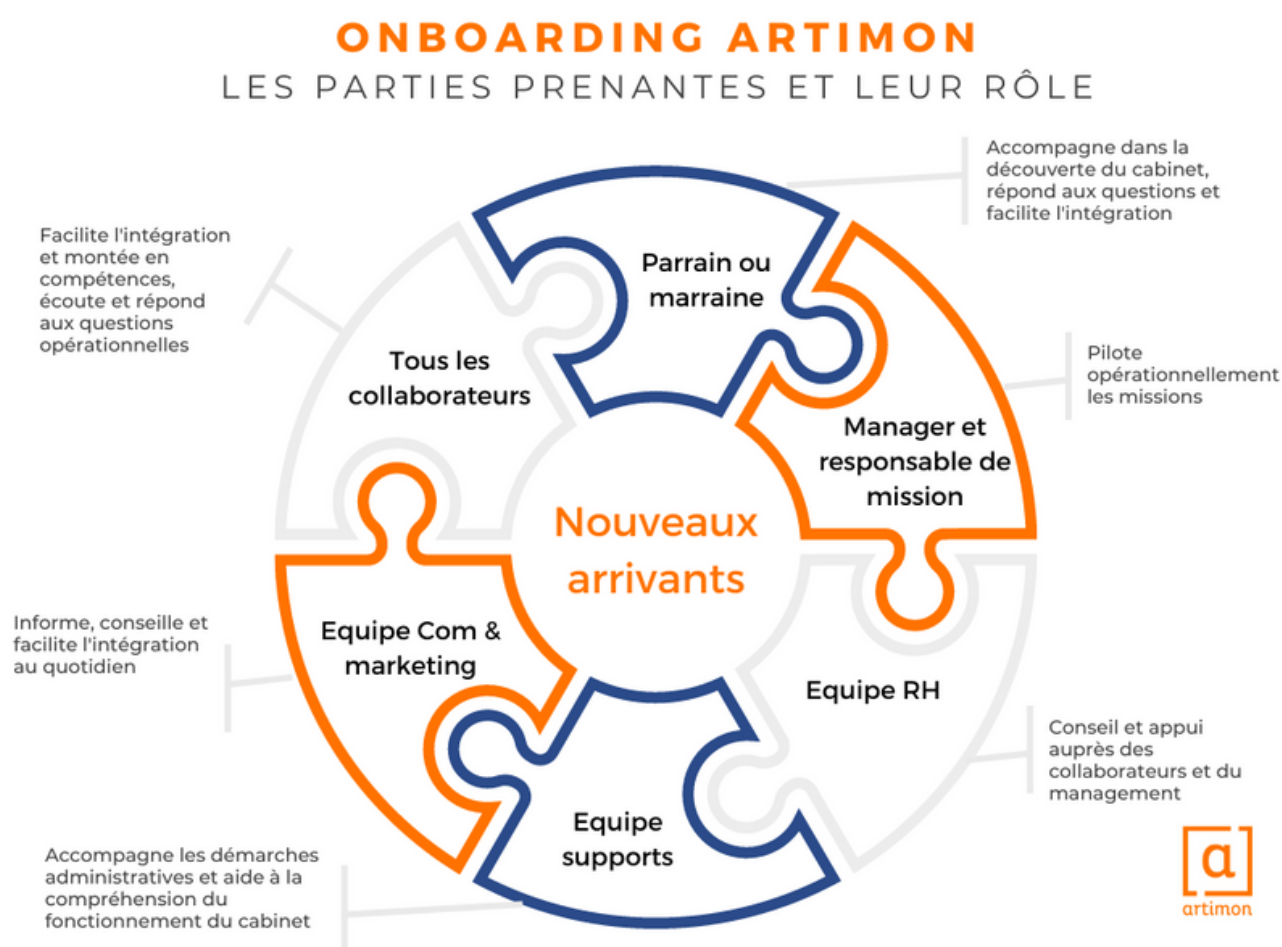
A tous moments, le management et les parrains/marraines sont disponibles pour échanger avec le nouvel arrivant



Un encadrement de proximité

Chaque partie prenante du parcours de onboarding porte les valeurs d'indépendance, de proximité, d'engagement et d'esprit d'équipe composant l'ADN Artimon.

Par leur bienveillance, écoute et disponibilité, ils transmettent aux nouveaux arrivants les clés de compréhension de notre organisation et facilitent leur intégration.



Au cours des premiers jours suivant leur arrivée, les nouveaux collaborateurs sont conviés au "séminaire des nouveaux arrivants" animé par un associé, et au cours duquel ils apprennent à connaître la genèse d'Artimon, son histoire et faits marquants, ses expertises et savoir-faire, ainsi que ses engagements et attentes vis-à-vis de ses collaborateurs.

Un Management à l'écoute et disponible

Pour Artimon, le management consiste à allier bienveillance et exigence. L'objectif est de transmettre nos expériences aux collaborateurs afin qu'ils puissent capitaliser sur nos réussites comme sur nos erreurs pour apprendre.

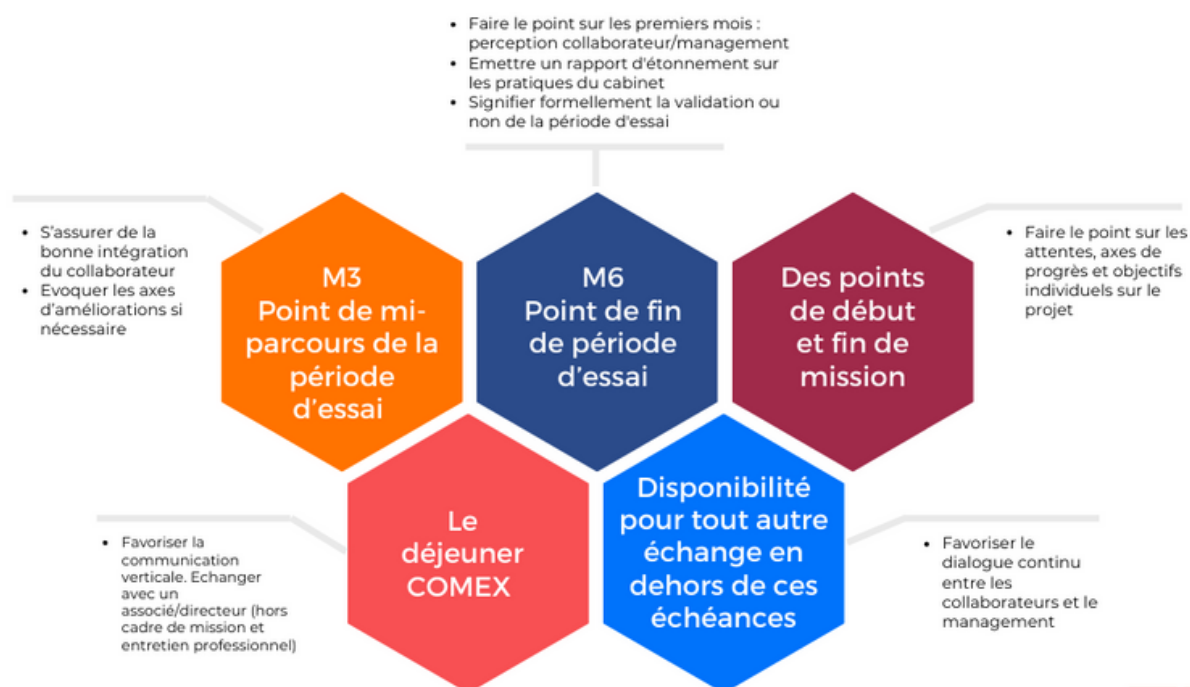
Manager signifie également écouter, donner aux collaborateurs le rôle qui doit être le leur : celui de moteur qui pousse le cabinet à oser, changer et comprendre.

Nous partageons un objectif commun de qualité, d'efficacité et de travail collectif. Nous sommes convaincus que les ambitions et attentes individuelles de nos collaborateurs constituent un levier de réussite collective. Nous promouvons la solidarité au sein des équipes dans les moments forts comme dans les moments difficiles et nous favorisons les échanges avec nos collaborateurs et nos clients.

Un management de proximité est un maillon fort de notre ADN, le moteur de notre développement et le catalyseur de la progression de nos collaborateurs.

Les rendez-vous avec le management sont définis avec les collaborateurs dès leur arrivée au sein du cabinet. En plus d'un management de proximité pratiqué quotidiennement par Artimon, un entretien professionnel est fixé annuellement pour chacun, à son mois anniversaire d'arrivée.

UN MANAGEMENT DE PROXIMITÉ LES TEMPS FORTS



Un environnement de travail agréable et moderne

Nous sommes convaincus que la qualité de l'environnement est une composante majeure du bien-être au travail et un facteur de compétitivité de l'entreprise. Il est important de fournir à nos collaborateurs un environnement de travail agréable et performant.

Avec l'entrée en vigueur de notre Accord sur le Télétravail fin 2021, notre organisation interne tend vers un modèle hybride avec un temps de présence chez nos clients, au cabinet ou en télétravail. Souhaitant rester en plein cœur de Paris à notre adresse actuelle, Artimon a décidé de rénover entièrement ses locaux. Plus lumineux, esthétiques et fonctionnels, ils sont conçus pour répondre aux attentes de nos collaborateurs et aux exigences de leur métier.

Nouveauté 2022. Artimon investit dans d'importants travaux de transformation de ses locaux pour répondre à une exigence d'espace et de modernité des conditions de travail des collaborateurs :

- Salles de réunion supplémentaires créées pour plus de travail collaboratif.
- Création d'une salle propice à la réflexion et créativité.
- Capsules "zen" pour travailler au calme.
- Installation de 2 cabines téléphoniques pour mener ses visioconférences ou appels en toute discrétion.
- Agrandissement de l'espace de convivialité.
- Panneaux anti-bruit.
- Mobilier ergonomique (bureau élévateur, sièges ergonomiques, etc.).
- Equipements informatique et accessoires légers et ergonomiques.



En avril 2022, nous avons organisé 4 soirées d'inauguration des locaux pour présenter les nouveaux espaces et fonctionnalités aux collaborateurs.

Une vigilance constante à la santé et sécurité des collaborateurs

S'assurer des bonnes conditions de travail de ses collaborateurs, chez les clients, au cabinet ou à leur domicile est primordial pour Artimon. Que ce soit en matière de sécurité physique ou de préventions de risques psychosociaux.

Du fait de notre activité de cabinet de conseil, nous avons identifié plusieurs typologies de risques encourus par nos collaborateurs :

- Quantité de travail excessive et rythme effréné imposé entraînant le non respect du droit à la déconnexion.
- Horaires non conformes avec les engagements sociaux et familiaux hors travail.
- Travail sous pression ou avec des directives contradictoires.
- Gestion de conflits éthiques : devoir faire des choses qu'on désapprouve, ne pas pouvoir faire du bon travail et devoir sacrifier la qualité, ne pas éprouver la satisfaction du travail bien fait, ne pas avoir l'information suffisante pour faire correctement son travail, devoir faire rapidement quelque chose qui demanderait davantage de soin.
- Vivre et gérer des situations de tension dans le cadre du travail.
- Craindre pour sa sécurité ou celle des autres.
- Troubles musculosquelettiques dus au travail et nombreux déplacements professionnels.

En réponse à ses risques identifiés, Artimon a mis en place plusieurs actions :

- Dispositif d'écoute et de recueil de fragilité, mené par le management et l'équipe RH surtout après ces deux années de pandémie. Objectif : détecter les difficultés éventuelles rencontrées et réagir (2 campagnes/an).
- Formation des managers au droit à la déconnexion et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs.
- Sensibilisation des managers aux risques psychosociaux en vue d'anticiper les situations alarmantes chez nos clients ou en interne.
- Mise en place d'un protocole sanitaire et d'un plan de continuité "Covid19" pilotés par des référents internes et actualisés au gré de l'évolution de la situation sanitaire en France et dans le monde.
- Communication renforcée en interne sur la procédure anti-harcèlement (webinars de sensibilisation pour tous les collaborateurs, infographies et recommandations diffusées dans le Mag'Artimon, diffusion de la Procédure Anti-Harcèlement Artimon).
- Formation des membres du CSE au recueil de la parole des collaborateurs sur les problèmes de harcèlement ou de discrimination pour agir conformément à la loi française et la procédure Artimon.
- 15' Chrono (événement interne) animé par le CSE sur les troubles musculosquelettiques et les moyens de les prévenir.
- Concertation avec le CSE pour l'acquisition de mobiliers, équipement informatique et accessoire ergonomiques.
- Evaluation annuelle de la sécurité incendie dans les locaux.
- **Nouveauté 2022.** Intervention auprès de l'ensemble de l'équipe d'un Psychologue sur le thème du "burn-out au travail" pour en détecter les signes et prévenir leurs conséquences.

Un dialogue social fort et continu

Il est important pour Artimon de donner aux collaborateurs les moyens de s'exprimer, que ce soit au travers du CSE, de notre baromètre social, du Fed'Ex day ou encore lors de nos réunions d'activité bimestrielles.

Ainsi le dialogue social est fluide et les obligations légales respectées :

- Le CSE se réunit mensuellement. Il est dirigé par un Associé-Dirigeant et la RRH. En cas de sujets majeurs ne pouvant attendre la réunion suivante, le CSE peut être réuni en session extraordinaire, comme lors de la crise sanitaire par exemple. Objectifs : décider, informer, rassurer, communiquer, agir.
- Le CSE est consulté sur tous les sujets concernant le fonctionnement du cabinet (Accord télétravail, Chartes et code de conduite, crèche d'entreprise, égalité professionnelle) ainsi que tous les sujets prévus par la loi : bilan social, bilan formation et plan de formation, rapport sur l'égalité hommes-femmes, rapport sur les CDD et le temps partiels.

Nous sommes régis par la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils, généralement connue sous le nom de « SYNTEC ». Nos usages vont au-delà de ses dispositions sur divers aspects :

- Subrogation congés maladies / maternité dans le maintien de salaire à 100% après 1 an d'ancienneté.
- Remboursement de 75% d'un abonnement vélo.
- Prise en charge de la mutuelle et prévoyance à hauteur de 50% pour les conjoints (Syntec : 50% avec une cotisation unique pour le salarié et ses enfants).
- Accord de participation (à 3 mois d'ancienneté) plus avantageux que le calcul Syntec
- Accord sur le Télétravail innovant, à l'initiative du collaborateur.
- Financement d'activités sportives via Artimon Running (3 courses par an).
- Accès par les stagiaires aux prestations proposées par le CSE, et à certaines formations.
- **Nouveauté 2022.** "Dispositif berceaux". Mise à disposition de **2 places en crèche** pour les collaborateurs en ayant le plus besoin selon des critères d'attribution précis.

La communication interne tient aussi une place de premier plan.

Tous les mois, l'ensemble du cabinet reçoit le **Mag'Artimon**, disponible en version digitalisée sur « L'Espace Artimon », canal unique d'information interne et de Knowledge Management sur Teams, accessible depuis la tablette, le PC ou smartphone.

Les supports vidéos se sont multipliés et sont également disponibles sur Teams.

- **Fast interview** : interview des nouveaux collaborateurs pour mieux les connaître (**nouveauté 2022**).
- **15' Chrono** : présentations en 15 minutes sur tous types de sujet. REX, démonstration d'outils, conférences thématiques. Plus de 12h de partages de connaissance ont été proposées aux collaborateurs via ce format (**nouveauté 2022**).
- **E-news Perspectives** : newsletter trimestrielle sur les actualités de Perspectives, studio de recherche Artimon.

VEILLER À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Une démarche d'écoute des collaborateurs et d'amélioration de notre performance

Au-delà d'un dialogue continu que nous encourageons à travers la mise en place de moments d'échange privilégiés, nous donnons, depuis 2015, périodiquement la parole à notre équipe, au travers d'un baromètre social.

Nouveauté 2022. Lancement du 3ème baromètre Social Artimon réalisé du 24 janvier au 4 février 2022 par People Vox, cabinet extérieur indépendant, garantissant aux collaborateurs une liberté de parole totale. L'objectif était de recueillir les sources de satisfaction et d'insatisfaction de nos collaborateurs pour agir sur des axes d'amélioration et s'inscrire dans une logique de progrès, il est essentiel pour nous d'analyser leurs attentes et ressentis au travers de cette enquête.

74% des collaborateurs se sont exprimés. Même taux de réponse que lors de la précédente édition en 2019.

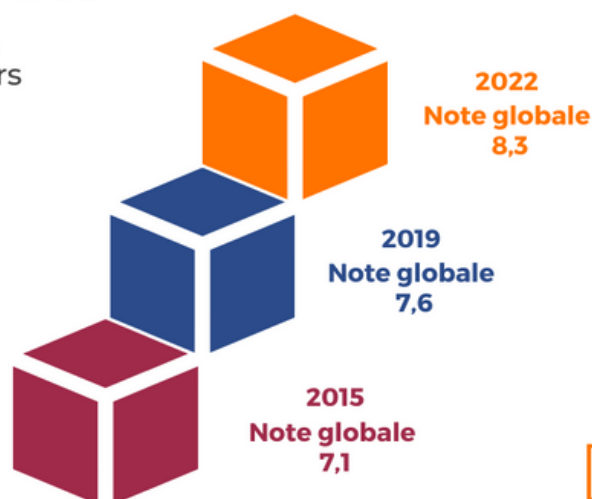
Avec une **note globale de 8,3/10** attribuée à Artimon par nos collaborateurs, nous progressons de pratiquement 1 point par rapport à la précédente édition.

Les verbatims recueillis lors de ce baromètre 2022 mettent en évidence l'adéquation entre les valeurs de proximité, d'engagement, d'esprit d'équipe et de bienveillance incarnées par Artimon et le ressenti de nos collaborateurs.

Les premiers volets, menés en 2015 et 2019, avaient fortement contribué à orienter nos projets d'évolution et modernisation de notre organisation interne, notamment en matière de ressources humaines. Nous souhaitons qu'il en soit de même avec ce troisième baromètre. Ce sont nos collaborateurs qui nous font avancer.

ARTIMON COMME EMPLOYEUR

Note sur 10 attribuée
par nos collaborateurs
ayant participé au
Baromètre Social
Artimon réalisé par
People Vox en 2015,
2019 et 2022



Un lieu de travail lumineux et agréable

Dans le cadre de la rénovation de nos locaux, nous avons décidé d'agrandir l'espace de convivialité des collaborateurs, plus favorable aux échanges.

- Mise à disposition de fruits frais bio et de saison (livraison hebdomadaire).
- Mise à disposition de capsules de café et sachet de thé.
- Mise à disposition d'une grande table pour déjeuner ainsi que de toute la vaisselle nécessaire en dur et couverts.
- Mise à disposition d'un micro-onde.
- **Nouveauté 2022.** Fontaine à eau fraîche ou tempérée, traitée contre les virus et bactéries disponible à nos 3 étages.
- **Nouveauté 2022.** Mise à disposition d'une machine à café supplémentaire.

Une vie interne rythmée et source de cohésion

Nous cultivons un esprit d'excellence au sein d'une équipe soudée et solidaire dans toutes nos actions. Animer la vie interne du cabinet au quotidien et la rythmer avec des moments forts et des initiatives internes est pour nous une source de stimulation et de partage, qui contribue à créer une ambiance conviviale et chaleureuse.

Plusieurs événements sont organisés pour les collaborateurs :

- **Réunion d'activité bimestrielle.** Réunis dans une salle parisienne, moment fondamental pour la cohésion, informations sur les activités et développements du cabinet. Réunion prolongée par un afterwork.
- **Séminaire interne annuel.** Notre politique RSE exige une destination accessible en train, en France ou pays limitrophes, pour ne pas recourir au transport aérien plus polluant.
- **15' Chrono.** Format court animé par les collaborateurs et piloté par la responsable communication et marketing. Elaboration d'un cycle de 15'Chrono avec des thématiques diverses : retour d'expérience sur une mission, démonstration d'un outil, éclairage sur un concept ou une nouvelle méthode, etc.
- **RDV Découverte.** Présentation de nouvelles solutions technologiques liées à notre activité. Veille nécessaire au métier de consultant pour connaître les innovations et conseiller au mieux nos clients.
- **Afterwork.** A raison de 1 à 2 par an avec l'ensemble des collaborateurs selon la situation sanitaire.
- **Soirée de fin d'année.** Après deux années d'annulation pour cause de Covid, nous tiendrons en 2022 notre soirée annuelle de fin d'année dans un hôtel parisien.
- **Afterwork parrainage.** Afterwork dédié à l'équipe de parrainage et leurs filleuls pour célébrer la fin de leur onboarding et leur intégration réussie.

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

Nouveauté 2022. Création de "l'Espace Artimon", portail unique d'informations internes et de Knowledge Management sur Teams. Toutes les actualités de l'équipe, les nouveautés Artimon et les moments forts de la vie interne. Chaque collaborateur est encouragé à partager ses propres actualités avec l'ensemble de l'équipe.

Un esprit intrapreneuriat encouragée

Nous considérons chaque collaborateur comme un acteur, force de propositions et source d'innovation. Nous encourageons toutes les initiatives renforçant la cohésion et le partage.

Beaucoup de ces activités avaient été mises entre parenthèses ou adaptées pendant la crise sanitaire. A présent, toutes ont lieu normalement :

- **Week-end montage.** Cette année, il s'est déroulé en Savoie au mois de mars avec une trentaine de collaborateurs.
- **Artimon running.** 3 courses programmées par an. En 2021, nous n'avons pas pu les maintenir. Cette année, nous en avons déjà couru 2, le semi-marathon de Paris (mars 2022) et la Course des Héros, au profit de l'Association Cœur de Forêt (juin 2022). Une troisième reste à définir pour cet automne. Chaque coureur a été doté d'un pack runner écoresponsable.
- **Concours photos Artimon.** Organisé tous les étés. Les auteurs des meilleurs clichés sont récompensés par un lot et leurs photos accrochées dans nos locaux.
- **Secret santa.** Chaque année, Artimon organise un afterwork de Noël au cours duquel est organisé un secret santa. La participation est sur la base du volontariat.
- **Mon Petit Gazon / Mon Petit Prono.** Activité digitale. Les collaborateurs s'affrontent au grès de la Ligue 1 ou des compétitions internationales de foot à coups de pronostics. Les 3 meilleurs pronostiqueurs gagnent le lot de leur choix parmi une sélection prédéfinie par les organisateurs. En 2021, 30 collaborateurs ont joué ainsi l'EURO.
- **Nouveauté 2022. L'auberge espagnole.** En référence au film de Cédric Klapisch et à l'initiative d'un consultant, un afterwork sera organisé à l'automne 2022. Le principe : chacun apporte une spécialité culinaire ou une boisson de sa région/pays.

Un travail hybride encadré et facilité

Répondant à une demande forte des collaborateurs avant la généralisation du télétravail, et accélérée par la pandémie, le management initie un dialogue avec le Comité Social et Economique (CSE) pour aboutir à un accord sur le télétravail. Celui-ci est signé en octobre 2020 et définit les règles en la matière. Il entre en vigueur en novembre 2021 après la levée officielle des règles relatives au télétravail imposées par le gouvernement.

Notre accord s'appuie sur un principe novateur : le télétravail est à l'initiative du collaborateur. Celui-ci formule une demande, sur une période (semaine, mois...) et un mode qu'il définit lui-même (pas de jours minimums ou maximums de télétravail imposés), et la soumet pour validation au management. Notre monde est celui du conseil : chacun prend donc en compte, dans la formulation de ses attentes, les impératifs et enjeux de nos clients.

Dans les faits, actuellement, nos équipes se sont organisées selon un rythme moyen de 2 à 3 jours de télétravail hebdomadaire. Mais cette moyenne évolue selon les profils des consultants, leurs attentes, la période de l'année et le contexte de nos projets et clients.

Le télétravail est vécu différemment par chacun de nous : notre accord repose donc sur la confiance ou l'agilité. Chaque consultant est le mieux placé pour déterminer sa meilleure organisation du travail s'appuyant sur le distanciel, la présence chez le client ou dans nos locaux.

Avant la pandémie, Artimon dotait déjà chaque collaborateur d'un équipement informatique adapté à son activité à domicile, dans les mêmes conditions qu'au bureau (écrans, souris et claviers ergonomiques, casque audio).

Ledit Accord ainsi qu'une infographie expliquant la démarche et un guide des bonnes pratiques du télétravail pour accompagner les collaborateurs et garantir leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sont accessibles dans l'Espace Artimon (Teams).

Cet Accord représente un véritable instrument pour garantir la Qualité de Vie au Travail de nos collaborateurs.

Un soutien à la parentalité

Nous avons souhaité intégrer dans nos politiques RH les questions autour de la parentalité, afin d'accompagner nos collaborateurs concernés dans l'équilibre de leurs obligations professionnelles et familiales.

Dans le cadre de notre projet "Carrières aux féminins (Cf p.31)", nous avons constaté que cela pouvait jouer un rôle dans la fidélisation de nos collaborateurs. L'une des premières actions concrètes de ce projet a donc été la mise en place de deux "berceaux".

Nouveauté 2022. Artimon, en concertation avec le CSE, a noué un partenariat avec un réseau de places en crèche pour offrir 2 places financées majoritairement par le cabinet.

Ces places sont attribuées selon des critères précis de revenus du foyer, d'ancienneté, et autres, définis par le CSE et la Direction d'Artimon.

Nous prenons ainsi en compte la Qualité de Vie au Travail de nos collaborateurs dans toutes ses composantes.



Nous plaçons
l'homme au
cœur de notre
développement

Nous suivons 5 indicateurs principaux :

- Taux du turnover du personnel (dont la répartition entre les hommes et les femmes)
- Taux d'employabilité
- Taux d'ancienneté
- Taux moyen d'expérience professionnelle
- Taux d'accidents du travail, de maladie professionnelle et d'absentéisme (avec et sans les congés maternité/paternité)

NOS INDICATEURS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

COMPARATIF SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES CLOS

INDICATEURS	2021/2020	2020/2019	2019/2018
Turn-over %	18,6 %	17,9 %	20 %
dont ♂	-	23,2 %	18,2 %
dont ♀	-	15 %	22 %
% stagiaires embauchés en CDI	80 %	50 %	60%
% effectif en temps partiel	2,32 %	4 %	3 %
% accidents du travail, maladies professionnelles et absentéisme			
avec congés paternité/maternité	2,05 %	1,57 %	3,01 %
Sans congés paternité/maternité	1,06 %	0,99 %	1,15 %
Ancienneté moyenne (an)	4,3 ans	4,1 ans	4,3 ans
Expérience professionnelle moyenne (an)	7,9 ans	7,6 ans	6,7 ans



Nous observons un taux de turn-over stable et une expérience moyenne en augmentation témoignant de la fidélisation de nos collaborateurs, de leurs évolutions de carrière chez Artimon, et de la séniorisation de nos recrutements. Nous avons traversé les années de pandémie relativement bien en maintenant notre rythme de croissance et notre objectif sur les recrutements.

Nous privilégions la pérennité des contrats grâce à trois mesures :

- Tous nos collaborateurs sont employés en CDI, stage ou alternance.
- Nous avons pour objectif de recruter nos stagiaires à l'issue de leur stage.
- Nous offrons la possibilité à nos collaborateurs de travailler à temps partiel s'ils le souhaitent (pourcentage effectif).

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

Une stratégie globale de formations

La réussite du cabinet dépend essentiellement de sa capacité à attirer les meilleurs talents, développer leur potentiel, et les fidéliser. Accompagner leur montée en compétences et les inviter ainsi à se projeter vers l'avenir dans leur carrière chez Artimon est une priorité.

L'élaboration du plan de formation et sa mise en œuvre en cohérence avec la stratégie des ressources humaines d'Artimon est confiée à la Direction du développement RH.

Elle s'appuie sur :

- Une RRH et un associé référent sur les questions RH, chargés de l'application des politiques RH à l'échelle du cabinet, la conduite de projets RH et les relations avec les instances représentatives du personnel.
- Une équipe de consultants (de senior à associés) en charge du recrutement, en coordination avec la RRH dans l'atteinte des objectifs annuels.
- Une DAF qui s'occupe de l'application de la politique salariale Artimon, l'animation des dispositifs de participation et d'épargne salariale ainsi que le pilotage des opérations de paie.

L'écoute et les échanges formels et informels sont privilégiés pour s'assurer de la progression de chacun de nos collaborateurs. Nous leur offrons un parcours de formation adapté à leur séniorité et aux besoins des missions.

Dès leur entrée chez Artimon, ils bénéficient de formations fondamentales, essentielles pour progresser dans leur métier, ainsi que de formations complémentaires, en vue d'une spécialisation. Chaque année, le management et l'équipe RH se réunissent pour définir le nouveau plan de formation avec la volonté de couvrir l'ensemble des besoins selon les expertises et les domaines métiers des collaborateurs.



Le catalogue des formations est enrichi au gré des besoins de compétences identifiés par le cabinet ou des collaborateurs eux-mêmes dans le cadre de leurs missions. Il mêle formations en présentiel et e-learning pour plus de flexibilité.


Il est accessible à tous moments dans l'Espace Artimon (Teams). Les formations sont cohérentes avec la grille d'évaluation des entretiens professionnels (formalisée dans notre Guide du repère des talents) et répondent aux attentes des collaborateurs.

Chaque formation dispose de sa fiche pédagogique avec ses objectifs clairs et le détail de son contenu.

Nous menons une politique d'embauche de nos stagiaires et leur offrons donc à ce titre le même accès aux formations pour accompagner leur progression.

Le développement des compétences au sein d'Artimon s'appuie sur :

- Un parcours commun de formations pour les collaborateurs et des formations spécifiques pour les consultants sur la posture consultant, la gestion de projet, la posture managériale, l'encadrement de mission, le recrutement, l'agilité en fonction de leur grade et évolution au sein d'Artimon.
- Une offre de formation présentielle conçue et co-animée en interne ou commandée en externe.
- Une offre de formation digitale (LinkedIn Learning) avec pour objectif d'accompagner dans la durée le développement des compétences des collaborateurs. Cette offre combine des parcours de formations prédéfinis par l'équipe RH en fonction des compétences métiers et soft skills attendues chez Artimon avec une plateforme de milliers de modules en e-learning que les collaborateurs peuvent regarder à leur guise.
- Une offre de formation exceptionnelle hors catalogue selon les besoins.



Nous favorisons
la montée en
compétences
rapide de nos
collaborateurs

Parce qu'elles représentent un moment d'échanges et de cohésion privilégié, nous organisons toutes nos formations en présentiel. Cela permet aux collaborateurs, notamment les nouveaux arrivants, de bénéficier d'un premier bagage de compétences pour exercer leur métier dans les meilleures conditions, et développer leur réseau interne en rencontrant des collaborateurs issus de divers horizons (practices, métiers).

Durant la pandémie, toutes nos formations ont été adaptées pour le distanciel. Depuis, nos formations sont conçues pour être facilement permutable du présentiel au distanciel en cas de nécessité.

Actuellement, nous recueillons les données hors SIRH mais un module complémentaire de pilotage de la formation et du suivi des indicateurs est à l'étude. Raison pour laquelle certaines données sont manquantes dans le tableau ci-dessous.

Notons toutefois que notre plan de formation est très riche et propose un éventail de plus en plus large pour répondre aux besoins de nos collaborateurs et de nos clients.

NOS INDICATEURS DE SUIVI DU PLAN DE FORMATION

COMPARATIF SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES CLOS

INDICATEURS	2021/2020	2020/2019	2019/2018
Nombre total de jours de formation	331,5	144,5	222
Nombre de jours de formation par salarié (moyenne/an)	4,1	1,9	3,14
Nombre de formations en présentiel	18	22	-
Nombre de formations en distanciel	26	-	-
dont nombre de nouvelles formations entrées au catalogue	12	4	-
% Coût masse salariale	3,32 %	2,31%	2,34%

Une gestion des carrières personnalisée

La formation, véritable levier de développement personnel, s'inscrit dans la durée avec des logiques de parcours, des principes d'excellence professionnelle et des perspectives d'évolution. Nous accordons une grande importance au suivi de carrière de nos collaborateurs, dès leur premier jour au sein d'Artimon et tout au long de leur évolution chez nous.

Les parcours sont personnalisés et rythmés par des retours réguliers avec l'équipe d'encadrement. Deux échanges formels participant à la première évaluation du collaborateur sont fixés à ses 3 et 6 mois au sein de l'entreprise.

L'entretien professionnel se déroule chaque année à la date anniversaire de l'arrivée du collaborateur. Basé sur l'écoute et l'échange, il prend en compte les attentes des collaborateurs, leur propose un échange constructif, tant sur leurs atouts et points d'amélioration que sur leur projet de carrière (parcours, formations...).

Concrètement, cela se traduit par deux faits majeurs :

- Mise en place d'une évaluation du collaborateur en 2 phases :
 - Une auto-évaluation du collaborateur réalisée au préalable de l'entretien
 - Une évaluation managériale
- Centralisation de l'ensemble des évaluations des collaborateurs dans notre SIRH
Accessibles à tous moments par le collaborateur et son manager, chacun a une vision de l'évaluation de l'autre. L'entretien professionnel n'est validé que lorsque le collaborateur donne son accord sur la restitution des échanges avec son manager.

100% de nos collaborateurs sont évalués chaque année et bénéficient d'un plan de formation personnalisé. 100% de nos collaborateurs au forfait jours réalisent un entretien réglementaire semestriel sur leur organisation et temps de travail.

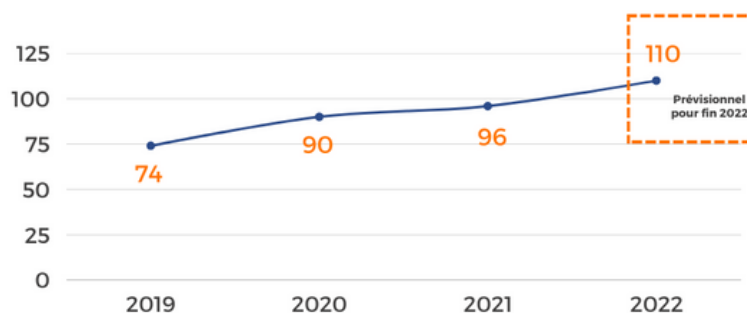
Nouveauté 2022. Nous avons ajouté un module "Poplee rémunération" dans le SIRH afin que chaque collaborateur ait une vision globale et claire de son évolution salariale dans le temps.

Nous observons dans le suivi de nos indicateurs sur la gestion des carrières que notre ancienneté chez Artimon reste stable tandis que l'expérience de nos collaborateurs en moyenne a augmenté ces trois derniers exercices.

Notre effectif évolue à la hausse très rapidement et nous avons un enjeu fort pour conserver nos talents dans la durée.

ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF ARTIMON

COMPARATIF SUR LES 3 DERNIERS
EXERCICES CLOS



NOS INDICATEURS DE SUIVI DES CARRIÈRES

COMPARATIF SUR LES 3 DERNIERS
EXERCICES CLOS

INDICATEURS	2021/2020	2020/2019	2019/2018
Nombre total d'effectif à la fin de l'année civile	96	90	74
% stagiaires embauchés en CDI	80%	50%	60%
Ancienneté moyenne (an)	4,3 ans	4,1 ans	4,3 ans
Expérience professionnelle moyenne (an)	7,9 ans	7,6 ans	6,7 ans
Nombre de promotions	16	16	14



Une opportunité de développer ses connaissances

En 2018, Artimon créé Perspectives, sont studio de Recherche & Innovation, avec pour mission de détecter les signaux faibles et décrypter l'impact des nouvelles technologies sur les organisations.

Le travail d'Artimon Perspectives est caractérisé par une démarche prospective, interdisciplinaire et transversale. Nous nous appuyons sur les travaux d'experts internationaux, sur nos experts techniques ainsi que sur nos partenaires académiques pour garantir l'efficacité de nos travaux de recherche.

Partenaire de la transformation, et acteur dans l'amélioration de la performance des organisations publiques et privées, nous ajoutons ainsi une nouvelle dimension à notre stratégie et sommes en mesure de proposer à nos clients une vision sur le futur de leurs organisations et leurs problématiques.

Nos travaux de recherche, menés en équipe, contribuent grandement à développer l'esprit de cohésion au sein du cabinet. Nos collaborateurs travaillent ainsi sur des projets favorisant les échanges et la prise de hauteur sur les problématiques rencontrées chez nos clients.

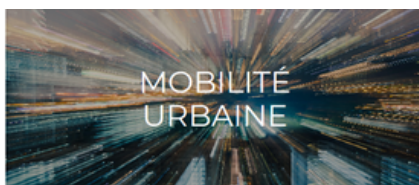
Ci-dessous nos 3 axes de recherche. Un 4ème relatif au secteur de l'immobilier est en cours de cadrage.



FUTUR
DU TRAVAIL

Intelligence Artificielle

au sein des processus RH: enjeux technologiques et éthiques



MOBILITÉ
URBAINE

Mobility as a Service

quelle place pour les réseaux de transport en commun ?



TRANSFORMATION
DIGITALE

Robotique

une opportunité d'aide à la performance du secteur public

ARTIMON PERSPECTIVES, UN ATOUT INDÉNIABLE
POUR ATTIRER LES TALENTS.

Nous étudions
l'impact des nouvelles
technologies sur les
organisations

S'engager socialement



AGIR POUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT DES COLLABORATEURS ET CANDIDATS

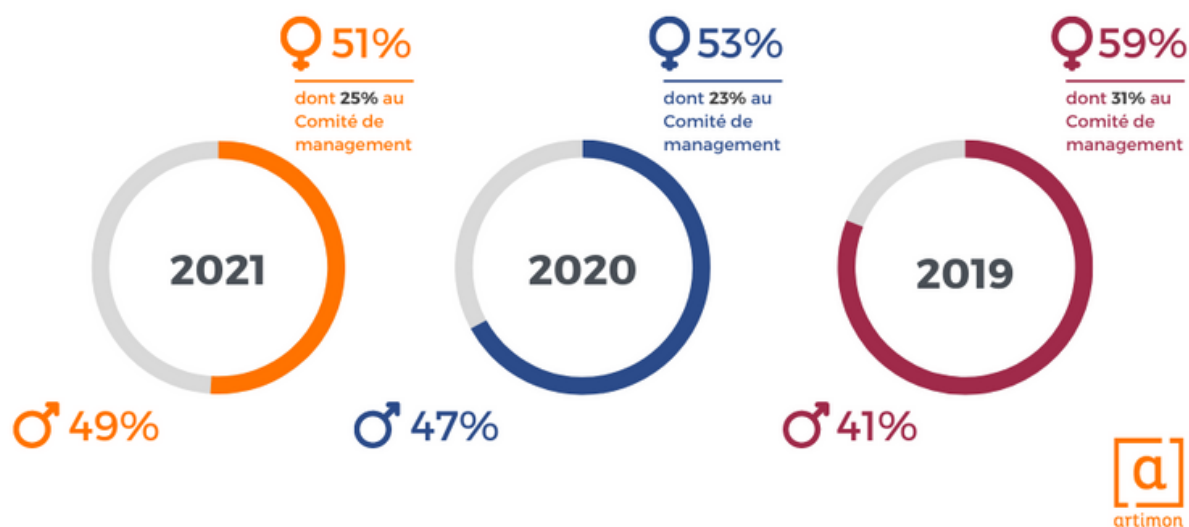
Une égalité femmes / hommes respectée

Depuis 3 ans, Artimon connaît une forte dynamique de croissance en termes de chiffres d'affaires et d'évolution de ses effectifs. A la fin de cette année 2022, nous prévoyons d'atteindre les 110 collaborateurs.

En 2021, nous avons atteint quasiment l'équilibre parfait de nos effectifs entre les femmes et les hommes avec toutefois moins de femmes représentées au Comité de Management que les années précédentes.

% RÉPARTITION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

COMPARATIF SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES CLOS



Nous veillons à
l'égalité de
traitement entre
tous



Une politique de rémunération transparente

Les femmes sont rémunérées selon les mêmes grilles salariales que les hommes, en fonction de la valeur pour l'entreprise. Les augmentations sont fixées par l'ensemble des associés en fonction des performances individuelles et de la valeur ajoutée du collaborateur pour le cabinet.

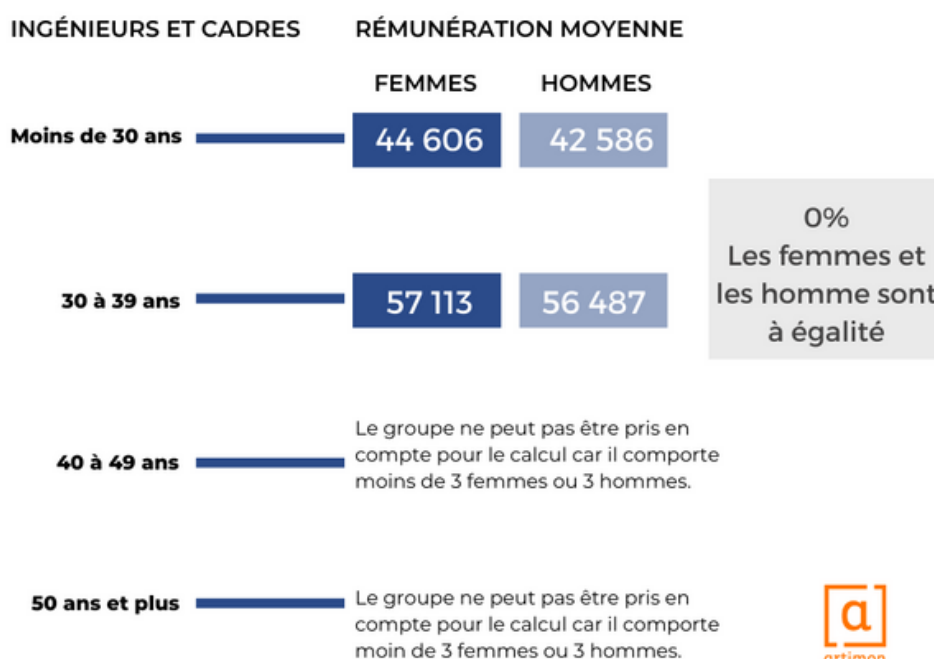
Afin de nous assurer du bon niveau de rémunération de chaque collaborateur, nous réalisons tous les deux ans, par le biais d'un organisme spécialisé dans le recrutement des professions du conseil, une étude comparative de nos salaires par rapport au marché. Si l'étude révèle des écarts avec le marché en défaveur de certains collaborateurs, nous ajustons immédiatement leurs salaires à la hausse.

La dernière étude s'est déroulée de décembre 2020 à février 2021, à l'issue de laquelle 11 rémunérations ont été revues à la hausse, effectives à partir du mois de janvier 2021.

En 2021, Artimon obtient la note de **90/100 à l'index égalité Femmes-Hommes**. Cet index permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en évidence les points de progression. Depuis 3 ans, nous sommes nettement au delà des 75 points minimum requis pour cet index (entre 90 et 100).

Cette année, l'indicateur relatif à l'écart du taux d'augmentations individuelles femmes-hommes est favorable aux femmes. Cela nous a fait perdre quelques points, considérant alors une discrimination envers les hommes. Cependant, pour les 3 autres indicateurs, dont celui relatif aux écarts de rémunérations entre femmes et hommes, nous atteignons l'égalité parfaite.

INDICATEUR DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2021 - CALCUL EGAPRO)



Un projet "carrières aux féminins"

Nouveauté 2022. Afin d'identifier les raisons qui poussent nos collaboratrices à quitter le cabinet, nous avons lancé en juillet 2021 une grande enquête **"Carrières aux féminins"** auprès de l'ensemble des consultantes. Celle-ci a permis de recueillir leurs avis et ressentis, de manière anonyme, sur différentes dimensions liées à leur gestion de carrière.

Cette enquête, menée par notre RRH, a été étendue à 5 consultantes récemment parties du cabinet pour couvrir un spectre plus large des attentes de nos collaboratrices.

En décembre 2021, 10 consultantes volontaires ont participé à une table ronde pour échanger sur les thématiques abordées dans l'enquête et identifier les actions à mettre en place.

Voici les premiers résultats de l'enquête :

- **80%** de taux de réponse.
- **87,5%** des consultantes estiment que les parcours professionnels chez Artimon sont attractifs.
- **46,87%** déclarent avoir déjà été confrontée à des agissements sexistes chez les clients.
- **51,61%** pensent que l'activité de conseil est compatible avec les contraintes personnelles.
- **62,5 %** déclarent avoir l'impression de devoir en faire davantage au niveau de leur poste (posture, implication, communication) auprès des clients.

Parmi les éléments identifiés comme perturbants la vie professionnelle et personnelle, voici le top 3 des réponses : la non prévisibilité du quotidien, les déplacements et la charge de travail.

Feuille de route 2022

- Intégration systématique dans les futures propositions commerciales d'une clause sur les agissements sexistes, le harcèlement et les discriminations (*en cours d'élaboration*).
- Sensibilisation du Management pour savoir comment réagir face à un comportement sexiste d'un client (*en cours d'élaboration*).
- Sensibilisation sur les notions de gestion de la parentalité dans nos métiers, d'équilibre vie pro/vie perso, de la gestion des priorités, partage de bonnes pratiques, etc. (*format à définir*).
- Dispositif de place en crèche (*premier berceau attribué à un(e) consultant(e) en mai 2022*).
- Accompagner le retour de congé maternité : point RH / Management au retour et à 3 mois (*mise en œuvre prévue dès septembre 2022*).

PRATIQUER UN RECRUTEMENT RESPONSABLE

Une tolérance zéro vis-à-vis de toutes formes de discriminations

Nous bannissons toutes formes de discriminations dans nos pratiques et sommes très vigilants en la matière :

Discrimination liée au sexe. Nous recrutons et conservons dans la durée des effectifs dont la parité est quasiment respectée. Depuis 2019, nous avons plus de femmes que d'hommes. En 2021, nous sommes quasiment à la parité avec respectivement 51% de femmes et 49% d'hommes.

Discrimination liée à l'origine. Notre seul critère de recrutement est la compétence, l'adéquation à notre métier et les softs skills correspondant à nos valeurs. Il n'existe aucune discrimination selon la race, l'apparence ou l'origine. Nous ne tenons aucune statistique sur ces éléments, et ne disposons que de chiffres sur la nationalité de nos salariés.

Discrimination liée à l'âge. Nous ne prenons en aucun cas l'âge en considération dans notre recrutement. En 2021, le recrutement fait apparaître une « discrimination positive » pour les moins de 27 ans. Sur nos 24 recrutements, 58,4 % étaient en effet des débutants. 33,3 % étaient des consultants expérimentés et enfin 8,3 % des seniors. Beaucoup de jeunes font leur premiers pas chez nous et voguent ensuite vers de nouveaux horizons.

A noter qu'en 2021, sur les 16 promotions au grade supérieur accordées, 56,25% étaient pour des consultants expérimentés, 31,25% pour des consultants seniors et 12,5% pour des managers. Cela marque une séniorisation de nos effectifs. L'ancienneté moyenne reste stable à 4,3 ans et le nombre d'années d'expérience en moyenne augmente à 7,9 ans (+0,3 ans) par rapport à l'exercice précédent.

Discrimination liée au handicap. Nous travaillons avec plusieurs établissements et services d'aide par le travail (ESAT) pour des prestations externes (location et entretien de plantes vertes, livraisons de fruits bios, recyclage, traiteur, imprimerie, etc.).

Afin de lutter contre toutes formes de discriminations, nous avons mis en place plusieurs actions :

Formations internes annuelles au recrutement. L'équipe RH d'Artimon forme spécifiquement chaque membre de l'équipe de recrutement dans sa manière de conduire un entretien d'embauche. Philosophie du recrutement, les questions interdites (une vingtaine de sujets à ne pas aborder en entretien car discriminatifs). L'accent est mis sur le respect de l'égalité des chances et la valorisation de tous les parcours professionnels. Seules l'expérience, les compétences et la personnalité des candidats président aux décisions de recrutement. L'information des origines raciales, ethniques ou socioculturelles n'est jamais demandée.

Une politique salariale équitable. Une participation (à partir de 3 mois d'ancienneté), est versée annuellement à tous les collaborateurs proportionnellement à la rémunération fixe.

Une politique de stage équitable. Notre politique de stages se fonde sur une optique de pré-embauche : immersion chez les clients et indemnisation en conséquence (unique quelle que soit l'école).

Gestion des candidatures. Nous avons mis en place Workable, un outil de gestion des candidatures, neutre, et sans distinction discriminatoire. Toutes les candidatures sont étudiées.

Formations et sensibilisations. Les collaborateurs ont l'obligation de suivre un module de sensibilisation à la discrimination délivré par LinkedIn Learning.
Le management est informé tous les mois des mises à jour en droit social avec un rappel des bonnes et mauvaises pratiques en termes de recrutement.

Nouveautés 2022

- Une slide sur notre engagement fort pour la lutte contre la discrimination et le harcèlement sera systématiquement intégrée à nos propositions commerciales
- Plusieurs communications internes pour informer sur "comment bien accueillir une personne handicapée", connaître les salariés potentiellement RQTH (Mag'Artimon, campagne mail) et désigner le référent handicap chez Artimon.

Une politique de recrutement claire et transparente

La politique de recrutement du cabinet porte sur l'embauche de jeunes diplômés, issus majoritairement des grandes écoles de commerce, de management, d'ingénieurs et d'universités. Le cabinet a accueilli 4 stagiaires (fin d'études) sur l'exercice 2020/2021, intégrés dans une logique de pré-embauche. 3 ont accepté notre proposition de contrat. 1 l'a refusée. Soit un taux de 80% de stagiaires embauchés.

A ce titre, les stagiaires sont recrutés avec le même niveau d'exigence et de sélectivité que tout nouveau collaborateur, et bénéficient des mêmes processus d'intégration et d'encadrement.

Du fait de sa volonté d'avoir un impact positif pour toutes ses parties prenantes, et en particulier pour ses candidats, Artimon s'engage à garantir une expérience positive aux postulants, en formant ses acteurs du recrutement, en structurant ses méthodes et en les informant de manière claire à chaque étape du processus de recrutement.

Nous considérons chaque candidat comme un futur collaborateur. Nous évaluons ainsi son potentiel de développement, son savoir-être et ses aspirations d'évolution au sein d'Artimon.

Pour s'adapter au contexte de la crise sanitaire, nous avons adapté nos méthodes pour que les entretiens puissent être réalisés entièrement à distance, tout comme l'intégration des nouveaux collaborateurs, en cas de nécessité.

Au cours de l'exercice 2020/2021, nous avons privilégié les entretiens de recrutement en présentiel, dans le strict respect des mesures de précautions sanitaires, chaque fois que cela a été possible.



Nous privilégions
les entretiens de
recrutement en
présentiel

ÊTRE UNE ENTREPRISE CITOYENNE

Un engagement de longue date auprès de l'association La Vie par un Fil

Créée en 1985, La Vie par un Fil (LVF) est une Association loi 1901 pour enfants et adultes en nutrition parentérale et entérale à domicile.

Reconnue d'intérêt général, au profit d'enfants et adultes dépendant d'une alimentation artificielle, l'Association a plusieurs missions :

- Rompre l'isolement des patients et des familles,
- Informer sur la nutrition artificielle, les infrastructures mises en place et les questions administratives,
- Susciter l'entraide et faciliter le lien avec le corps médical,
- Dynamiser et soulager les patients et les familles,
- Favoriser l'insertion scolaire et sociale.

Aux côtés de l'association La Vie par un Fil depuis 2012, Artimon est heureux de contribuer à l'amélioration de la qualité des soins et de vie de ceux qui bénéficient d'une nutrition artificielle à domicile. Notre soutien permet notamment de financer les Journées Nationales des Familles, chères aux membres de l'association.

Nous communiquons régulièrement sur les réseaux sociaux et notre site Internet pour mettre en avant La Vie par Un Fil, ses actualités et son œuvre sociale. Nous avons interviewé Valérie JOUBERT, Co-Présidente de l'association, pour savoir comment LVF avait vécu la crise sanitaire, à découvrir sur notre site Internet.

Nouveauté 2022. Artimon soutient davantage LVF grâce à un mécénat de compétences et une mission réalisée en pro bono par une consultante.

Un engagement pour l'environnement avec l'association Cœur de Forêt

En réponse à notre engagement de soutenir une association en cohérence avec nos valeurs et agissant en faveur de l'environnement, nous avons mandaté l'équipe Artimon Vert pour identifier et rencontrer une dizaine d'associations. Trois d'entre elles ont été présentées lors de notre réunion d'activité de juin 2021. L'association Cœur de Forêt a été élue par la majorité de nos collaborateurs.

Il s'agit d'une association de loi 1901 française, créée en 2005, qui œuvre depuis plus de 15 ans pour la préservation et la valorisation des forêts et de l'Humain.

Nous participons ainsi à la préservation des forêts et des populations qui en dépendent. Notre dotation a permis de parrainer 525 arbres, notamment dans le cadre du projet Madagascar à Antsirabe. Nous avons interviewé Charlotte MEYRUEIS, Directrice de Cœur de Forêt pour en savoir plus sur le projet. Une interview à découvrir sur notre site Internet.

Nouveauté 2022. Afin de soutenir davantage Cœur de Forêt et braquer les projecteurs sur leurs actions, une trentaine de collaborateurs ont participé le 19 juin 2022 à la Course des Héros, course caritative dans le Domaine de Saint-Cloud.

Nous avons ainsi récolté des dons auprès des collaborateurs et reversé cette cagnotte solidaire à l'association. Une opération enthousiasmante que nous réitérons probablement l'année prochaine.



Un engagement auprès d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail

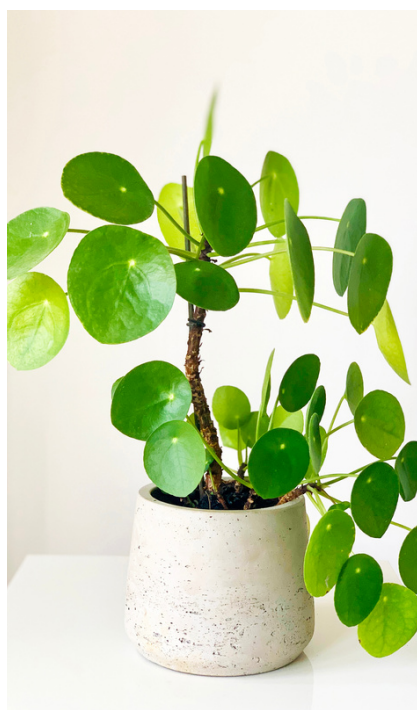
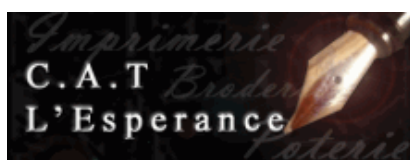
Artimon a noué un partenariat avec plusieurs structures françaises du secteur adapté pour des prestations externes :

- **Espérance.** ESAT partenaire pour l'impression de nos cartes de visite.
- **Pleyel.** ESAT partenaire pour la livraison hebdomadaire de fruits frais de saison et bios

Nouveautés 2022. Artimon s'était engagé à collaborer cette année avec un troisième ESAT. Ainsi, nous avons noué un partenariat avec **Cèdre**, spécialisé dans le recyclage des déchets de bureaux pour renforcer notre dispositif de tri sélectif.

Entré en vigueur en 2022, ce partenariat nous permet d'aller plus loin dans le recyclage de nos déchets. Ainsi, en plus du papier/carton, nous recyclons 100% de nos cartouches d'encre, petits déchets électroniques (D3E), piles, gobelets en carton et bouteilles en plastique (usage limité aux formations et repas achetés à emporté à l'extérieur du cabinet).

En juillet 2022, Artimon va au delà de ses objectifs en collaborant avec l'**ESAT Montgallet** pour la location et l'entretien de plantes vertes. Nous agissons ainsi pour le bien-être de nos collaborateurs en leur offrant un cadre toujours plus agréable tout en préservant l'emploi de personnes en situation de handicap.



Réduire notre impact environnemental



IDENTIFIER NOS IMPACTS ÉCOLOGIQUES ET AGIR POUR LES RÉDUIRE

Un premier bilan carbone Artimon

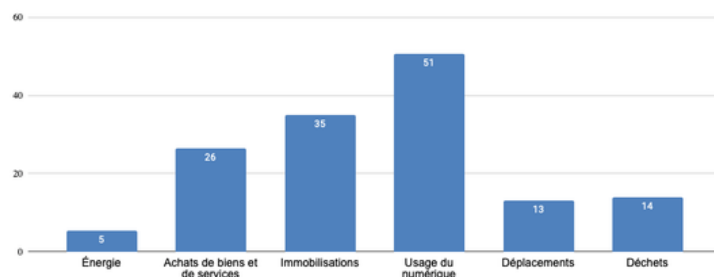
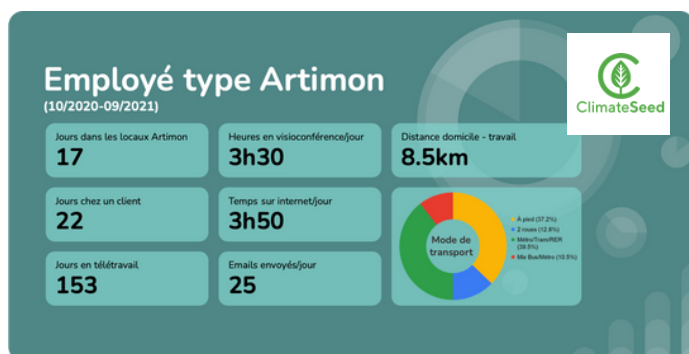
Du fait de notre activité et de la taille de notre cabinet, nos impacts environnementaux sont limités mais néanmoins existants.

Nous avons identifié trois natures d'impacts :

- Les impacts liés aux infrastructures du cabinet (immobilier, informatique, consommables...).
- Les impacts liés au comportement des collaborateurs (déplacements, tri...).
- Les impacts liés à nos clients (éloignement des missions, supports de présentation, visioconférences...).

Nouveauté 2022. Cette année, Artimon a réalisé son premier **bilan carbone** pour être en mesure de mieux comprendre ses émissions et agir en conséquence.

Le Comité RSE, avec l'appui d'une société spécialiste des bilans carbone, a piloté ce projet dont les résultats ont été présentés à l'ensemble des collaborateurs lors de notre réunion d'activité du mois d'avril 2022. Une année particulière marquée par une incitation forte au télétravail. Plus de 75% sont liées à l'usage du numérique, les immobilisations et achats de biens et de services. Notre plan d'action RSE a pour ambition de réduire nos émissions.



ARTIMON A ÉMIS 145 TCO₂E EN 2020/21, SOIT
1,4 TCO₂E PAR EMPLOYÉ
 (LA MOYENNE DU SECTEUR EST DE 2.2 TCO₂E/EMPLOYÉ
 SELON NOTRE PARTENAIRE SPÉCIALISTE DES BILANS
 CARBONE)

A titre de comparaison, l'Insee a estimé qu'en 2021, l'empreinte carbone d'un Français était de 8,2 TCO₂E par an.

Une promesse de réduire nos émissions liées au numérique

Conscients que nous devons réduire notre utilisation du numérique, tant dans notre sphère professionnelle que personnelle, et avec l'appui d'Artimon Vert, nous avons mis en place plusieurs actions concrètes de sensibilisation :

- Diffusion à tous les collaborateurs d'une infographie sur les bonnes pratiques en matière de pollution numérique.
- Incitation à éteindre les caméras lors de visioconférences.
- Nettoyage d'anciennes version de fichier ou de fichiers obsolètes pour ne pas encombrer inutilement les serveurs.
- Suppression régulières des messages "supprimés et spams" dans Outlook.
- Limitation de pièces jointes attachées lors de l'envoi de mail.
- **Nouveauté 2022.** Recyclage de 100% de nos petits déchets électroniques (D3E) grâce à notre partenariat avec une entreprise solidaire spécialiste du tri et du recyclage des déchets de bureau

Un engagement à recourir à des prestataires éco-responsables lors de nos travaux de rénovation des locaux

Cette année, nous avons entièrement rénové nos locaux. Tout le mobilier a été changé et d'importants travaux ont été réalisés. Il était hors de question pour nous de simplement jeter le mobilier à la déchetterie et de laisser nos déchets industriels partir dans la nature. Nous avons donc fait appel à deux sociétés spécialisées dans le recyclage des déchets industriels de bureaux et collectivités ainsi que le recyclage et la valorisation de mobilier de bureau.

Ainsi nous souhaitons être un cabinet de conseil qui limite au maximum ses impacts sur son écosystème : clients, partenaires, fournisseurs, prestataires, etc.



Nous agissons en
faveur de
l'environnement

ADOPTER UNE POLITIQUE D'ACHATS ET DE CONSOMMATION RESPONSABLES

Une politique d'achats responsable

Nous respectons nos partenaires et fournisseurs et privilégions une relation équitable où chacune des parties s'y retrouve en termes de tarifs et de prestations fournies.

Nous n'avons pas encore de Charte Achats Responsables (*en cours d'élaboration*) mais appliquons une Charte fournisseurs (co-traitants, sous-traitants comme fournisseurs divers pour nos besoins internes) en adéquation avec nos valeurs. Nous nous assurons que nos fournisseurs ont mis en place une politique concernant leur responsabilité sociétale et environnementale visant à respecter les 10 principes universels en matière de droits de l'homme, de respect des conditions de travail, de protection de l'environnement, ainsi que de lutte contre la corruption, formulés par le Pacte Mondial.

Nous privilégions également les fournisseurs locaux et les entreprises d'insertion sociale par le travail.

% DES FOURNISSEURS SIGNATAIRES DE NOTRE CHARTE RSE

COMPARATIF SUR LES 3 DERNIERS
EXERCICES CLOS



D'années en années, nous sélectionnons de nouveaux fournisseurs, signataires de notre Charte RSE ou bien communiquant sur leur propre politique RSE.

Un écosystème vertueux

Nous avons identifié les principaux postes des achats sur lesquels agir pour réduire nos émissions :

Les fournitures. Partenariat avec un ESAT pour le recyclage du papier/carton, piles, cartouche d'encre, gobelets en carton et bouteille en plastique. Dans la mesure du possible, nous utilisons des fournitures recyclables pour limiter notre impact environnemental.

Déchets électroniques. Partenariat avec un ESAT pour le recyclage.

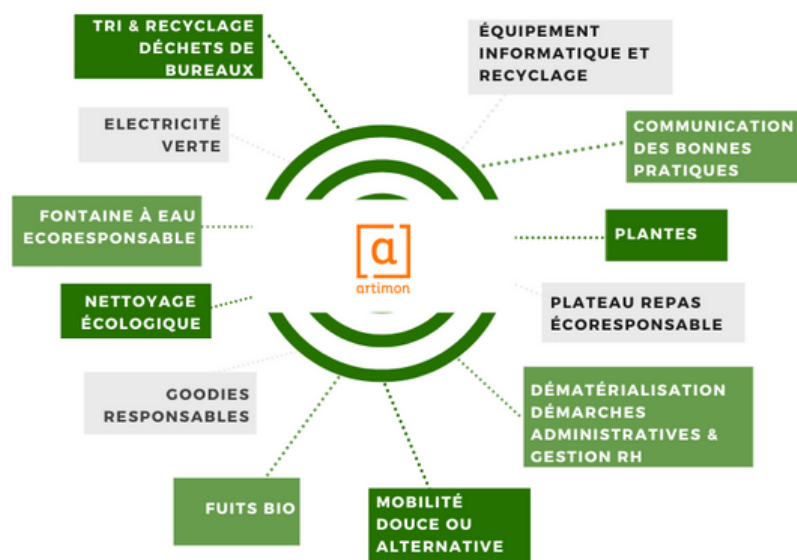
Fruits et plantes pour le bureau. Partenariat avec un ESAT pour les fruits et un autre pour la location et l'entretien de plantes.

Prestations de service. Nous travaillons avec un prestataire de plateaux repas écoresponsable (recyclage des contenants, couverts en bambou, réutilisation de la vaisselle). Nous dématérialisons plusieurs démarches administratives et de gestion RH. Ainsi, sont dématérialisés les feuilles de temps et notes de frais, les bulletins de paie (100% de nos collaborateurs), les Titres-restaurant (100% de nos collaborateurs) et nos cartes de vœux.

Entretien de nos locaux. Nous travaillons avec une ETI qui place le sociétal au cœur de son fonctionnement. L'entreprise applique de nombreuses actions en faveur de l'environnement :

- Utilisation du matériel qui recycle l'eau afin d'en limiter la consommation.
- Utilisation d'aspirateurs équipés de filtre HEPA et depuis le COVID d'un filtre Patch Hygiafit.
- Utilisation de produits biodégradables conformément à la norme Ecolabel
- Recyclage du matériel de Cofraneth en interne puis de matériel de secours sur les chantiers pendant 15 ans (En fin de vie, les batteries sont recyclées chez le fournisseur, les pièces métalliques, électroniques et plastiques récupérées. Les pièces d'usure sont réutilisées sur d'autres machines.

NOTRE ECOSYSTÈME DE FOURNISSEURS PARTENAIRES DE NOTRE POLITIQUE RSE



Une politique de transport responsable

Dans le cadre de nos activités, nos collaborateurs sont amenés à se déplacer chez nos clients ou dans nos locaux. Nous favorisons l'utilisation des transports publics ou les moins polluants et avons pris plusieurs mesures :

- **Situation géographique d'Artimon.** Nous sommes volontairement installés en plein cœur de Paris, très bien desservis par de nombreuses lignes de transports en commun.
- **Transport ferroviaire.** Nous encourageons les consultants à préférer le train lors de leurs déplacements en région plutôt que leur voiture individuelle ou l'avion, et garantissons l'avance des frais.
- **Remboursement transports publics.** Nous finançons 50% d'un abonnement aux transports publics ainsi que 75% d'un abonnement vélo.
- **Organisation du travail.** Nous autorisons le télétravail dans les cas où il n'est pas nécessaire d'être physiquement présent.

Aussi, depuis plus de 5 ans, nous n'avons indemnisé aucun kilomètre de trajet en voiture.

Une consommation responsable

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

Nos principales mesures pour maîtriser l'impact environnemental de nos consommations de fournitures et d'énergies.

► Papier/plastique

- Recyclage du papier/carton et bouteilles en plastique.
- Réduction des impressions grâce à la dématérialisation des process administratifs.
- Réduction de la consommation d'encre (paramétrage par défaut des impressions en N & B) et recyclage des cartouches usagers.
- Mise à disposition de contenants et ustensiles lavables et réutilisables (tasse Artimon, vaisselle, verre, couvert, etc.) pour limiter notre consommation de matériel jetable et de plastique.

►Eau

- Depuis quelques années, nous collaborons avec une entreprise certifiée CarbonNeutral®, pour la fourniture de bonbonnes d'eau potable, réutilisables plusieurs fois puis recyclées. En 2021, nous avons souhaité aller plus loin dans la maîtrise de notre impact environnemental et avons noué un partenariat avec une société qui a développé une technologie brevetée garantissant la qualité de l'eau. Nous avons ainsi 3 fontaines branchées sur l'eau de la ville de Paris, filtrée avec une haute technologie, et dans le respect strict des conditions d'hygiène et de sécurité. Celles-ci ont été installées début 2022 à la livraison des travaux de rénovations de nos bureaux.

►Energie

- Nous consommons 100% d'électricité verte grâce à notre contrat spécifique.

NOS INDICATEURS DE SUIVI DE CONSOMMATION PAR TYPOLOGIE

COMPARATIF SUR LES 3 DERNIERS
EXERCICES CLOS

INDICATEURS	2021/2020	2020/2019	2019/2018
 Kilos de papier & carton d'emballage (salarié/an)	195,5 kg	407,5 kg	748 kg
 Litres d'eau consommés (salarié/an)	7,30 L	11,34 L	12,2 L
 KWH électricité consommés (salarié/an)	312,72 Kwh	392, 43 Kwh	358,52 Kwh



D'années en années, nous diminuons notre consommation de papiers/cartons et d'énergie. Le Covid ayant eu un impact spectaculaire sur notre consommation en 2020/2021, nous pourrions véritablement mesurer les efforts encore à faire une fois l'exercice 2021/2022 clos.

SENSIBILISER LES COLLABORATEURS À NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE ET DIFFUSER LES BONNES PRATIQUES

Une forte mobilisation interne

Plusieurs campagnes de sensibilisation aux enjeux climatiques ont été engagées auprès des collaborateurs et des actions ont été entreprises visant à réduire l'empreinte environnementale du cabinet. Cette empreinte est aujourd'hui l'une des plus basses de son domaine d'activité (1,4 tCO₂e par collaborateur en 2020/21 sur le périmètre complet). A titre de comparaison, un employé d'une entreprise du même secteur est plus proche des 2,2 tCO₂e/ an selon notre partenaire spécialiste des bilans carbone.

L'équipe Artimon Vert a ainsi mené plusieurs actions concrètes de sensibilisation des collaborateurs :

- **Publication d'infographies** sur les bonnes pratiques écologiques et numériques à adopter.
- **Communications** dans le Mag' Artimon (articles, jeux, retours d'expérience, astuces pour réduire son empreinte numérique, relai du collectif engagé "Alumni for the Planet" lors de 15'Chrono, etc.),
- **Réunion d'activité.** Réunions bimestrielles offrant une excellente tribune pour évoquer les sujets RSE, et notamment de développement durable, à l'ensemble de l'équipe.

Les actions précédemment citées ont pour objectif d'inviter nos collaborateurs à adopter un comportement responsable. Nous affichons dans nos locaux les bonnes pratiques écologiques et leur rappelons régulièrement les moyens mis à leur disposition pour les appliquer :

- Contenants et vaisselle en dur
- Poubelles de tri des déchets disponibles en salle de pause
- Boîte de collecte des papiers et cartons
- Electricité verte
- Dématérialisation pour réduire les impressions
- Etc.

Nouveauté 2022. Artimon Vert a organisé pour l'ensemble des collaborateurs deux Fresques du climat. Ces ateliers, reprenant les données du GIEC, référence scientifique internationale en matière de changement climatique, sont composés de 3 phases (réflexion, créativité et actions). Ils font appel à l'intelligence collective de manière ludique.

40 collaborateurs Artimon y ont participé !



Accompagner
nos clients
vers une
performance
durable



SATISFAIRE NOS CLIENTS

Pratiquer un conseil indépendant et engagé, adapté aux besoins de nos clients

Artimon est un cabinet de conseil indépendant depuis sa création en 1995 avec une valeur forte de proximité avec ses clients. Nous tenons compte de leurs spécificités et adaptons notre démarche et culture au métier et à la taille de nos clients.

Nos interventions sont basées sur un principe de création de valeur durable et de conseil utile : de la définition de la stratégie à la mise en œuvre opérationnelle, nos métiers nous permettent d'apporter à nos clients un regard global sur leurs problématiques de transformation et de les anticiper.

Notre vocation est de pratiquer un conseil sur mesure, adapté aux besoins de nos clients afin de satisfaire au mieux leurs attentes.

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

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

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

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

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

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

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

PRATIQUER UN CONSEIL RESPONSABLE

Un conseil pour un écosystème plus vertueux

Ce sont les associés d'Artimon qui détiennent la responsabilité du développement commercial puis de la conduite des missions. Ils y participent opérationnellement et sont les garants de l'éthique du cabinet.

Tous nos collaborateurs constituent la valeur de nos conseils et les ressorts de transformation que nous préconisons à nos clients. Aussi, nous nous posons chaque fois la question : en quoi telle ou telle mission pour tel ou tel client contribue-telle à l'intérêt général et à véhiculer les 10 valeurs fondamentales du Pacte Mondial ? En quoi notre métier peut-il faire progresser notre écosystème vers plus de respect pour les hommes et notre société ?

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

Nous sommes historiquement très présents dans le secteur public où nous accompagnons la transformation des entreprises publiques, mais également l'Etat, ses opérateurs et les collectivités territoriales dans leur structuration et leur développement. L'amélioration de la qualité du service public est l'un des enjeux dans ce secteur. Depuis deux ans, Artimon Perspectives, Studio de recherche d'Artimon, mène une étude conjointe avec la Chaire Economie des Partenariats Public-Privé de l'IAE Paris sur la transformation digitale du secteur public.

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

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

Nous apportons
une vision à long
terme à nos
clients



Ainsi, nos missions de conseil sont porteuses de sens pour nos clients, avec lesquels nous établissons des liens durables. Ci-dessous quelques références de missions à vocation RSE.

Optimisation de l'accès aux transports en Ile de France

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

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

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

Optimisation des transports en Ile de France

L'hyper pointe est la période au cours de laquelle certaines portions de RER sont surchargées alors qu'aux heures creuses, les taux d'occupation peuvent être faibles. Cette sursaturation entraîne une dégradation de l'indicateur de régularité, avec des effets très importants (nombreux retards des trains qui se propagent sur le réseau et tout au long de la journée, retards des usagers, stress et exaspération...) sur la qualité de service.

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

Optimisation de la consommation d'énergie électrique

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

Définir des règles de gestion et un modèle de pilotage économique qui incitent à la mise en place d'actions d'économies d'énergie

Obtenir l'adhésion des contrôleurs de gestion et la validation du modèle proposé par le Directeur Financier

Dématérialisation des factures et des circuits de validation

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

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

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

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

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

Analyse de matérialité

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

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

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

Renforcement de la cohésion d'équipe

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

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

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

Une démarche favorable à la transmission de nos savoir-faire techniques et méthodologiques

Tous nos consultants bénéficient de formations spécifiques en lien avec nos expertises sectorielles et fonctionnelles pour bien maîtriser nos méthodes et process et savoir les adapter à la culture, au métier et à la taille de nos clients.

Ces formations sont élaborées et animées par des membres du management qui, outre le fait de transmettre nos méthodes et savoir-faire, ont l'objectif d'accompagner la montée en compétences de nos consultants et répondre au plus près des problématiques de nos clients.

Artimon est par ailleurs certifié **Organisme de formation**. Il est donc primordial pour nous de nous assurer du niveau élevé des compétences techniques et des connaissances métiers de nos consultants pour délivrer des formations de qualité à nos clients.

En matière de cohésion et de partage des connaissances, nous organisons également de nombreux événements de retour d'expérience et de présentations de solutions et logicielles du marché notamment. Plus de 50h de formations sur des sujets métiers, techniques ou sociologiques ont été dispensées par nos équipes internes (consultants et chercheurs Artimon Perspectives) au travers de nos formats de communication (Réunions d'activité, 15'Chrono, RDV Découverte, actualités dans l'Espace Artimon, Mag' Artimon, E-news Perspectives, etc.)



Nous favorisons
la transmission
et le partage de
connaissances

GARANTIR À NOS CLIENTS L'ÉTHIQUE, LA CONFIDENTIALITÉ ET LA PROTECTION DE LEURS DONNÉES

Une Charte Informatique et communication

Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations nationales et internationales et garantissons la confidentialité et la protection des données de nos missions, de leurs conceptions à leur mises en œuvre. Nous attendons de l'ensemble de nos collaborateurs un comportement exemplaire et sans faille en la matière.

Il en va de la qualité de nos conseils et livrables à nos clients et bien entendu de notre réputation.

Etant amenés à manipuler quotidiennement des données parfois sensibles de nos clients, nos collaborateurs sont formés, dès leur arrivée, aux précautions à adopter pour éviter toutes fuites de données qui pourraient avoir des conséquences graves.

Ils sont ensuite formés tous les ans sur la réglementation standard en vigueur dans notre profession, avec l'obligation de suivre un module e-learning dédié accessible sur LinkedIn Learning.

Ainsi, chaque collaborateur est fortement incité à adopter les pratiques suivantes :

- Clore sa session d'ordinateur dès qu'il s'en éloigne, même pour un court instant.
- Travailler obligatoirement dans un cloud sécurisé, afin de ne perdre aucune donnée en cas de vol, par exemple.
- Sauvegarder régulièrement ses travaux, en sus des sauvegardes automatiques des serveurs Artimon.

Les devoirs et responsabilités auxquels s'engage les collaborateurs en intégrant Artimon ont été formalisés dans une **Charte Informatique et Communication** communiquée à tous dès leur arrivée et disponible à tous moments dans l'Espace Artimon (Teams).

Les collaborateurs, après en avoir pris connaissance, s'engagent par voie de signature électronique dans notre SIRH, à mettre tout en œuvre pour garantir la sécurité des données d'Artimon comme celles de ses clients. Cette année, 100% de nos collaborateurs ont signé la Charte.

Une Charte Anti-corruption

Dans notre activité de conseil, le cadre légal entourant la fraude et le conflit d'intérêts est très strict. Nous respectons bien entendu les législations françaises et internationales en matière de lutte contre la corruption et d'éthique.

Le conflit d'intérêts désigne « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ». (loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013)

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

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

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


Les seuls intérêts pris en compte au travers de nos missions sont ceux de nos clients. Tous les flux financiers sont tracés, nous ne fonctionnons que par virements et prélèvements. La société n'utilise jamais d'argent liquide.

Fin 2019, nous avons formalisé une Charte Anti-Corruption chez Artimon afin de sensibiliser et informer nos collaborateurs sur tout ce qui constitue un acte de corruption. 100% de nos collaborateurs l'ont signée cette année par voie électronique dans notre SIRH.

Des campagnes de sensibilisation ont été menées en interne avec l'appui de différents supports :

- Sensibilisation lors de la matinée de onboarding.
- Formation lors du séminaire des nouveaux arrivants.
- Obligation annuelle pour tous les collaborateurs de suivre un module en e-learning "L'éthique professionnelle", accessible sur LinkedIn Learning.
- Communications dans le Mag'Artimon.

Le Comité RSE travaille actuellement sur la rédaction d'un Code de Conduite avec l'objectif de le communiquer à 100% des collaborateurs d'ici début 2023.



Nous
sensibilisons nos
collaborateurs à
l'éthique

Une conformité RGPD totale de nos outils, process et livrables dans le cadre de nos missions et en interne

Conformément aux exigences de la RGPD, Artimon s'engage auprès de ses clients, partenaires et collaborateurs ainsi qu'auprès des utilisateurs de son site Internet à respecter les principes de protection des données personnelles de la réglementation européenne.

Ainsi, nous avons mené un projet RGPD au sein même d'Artimon et garantissons à nos clients la conformité de nos travaux et recommandations avec la norme.

Notre politique est susceptible d'évoluer en fonction du contexte légal et réglementaire, ainsi que des prises de position de l'autorité de contrôle en matière de protection des données (la Commission Informatique et Libertés).

Nos actions portent sur 4 mesures majeures :

- Garantir la protection des données personnelles,
- Appliquer le Privacy by Design,
- Appliquer les bonnes pratiques et conduire le changement,
- Pratiquer un conseil sur mesure, adapté à l'activité et aux enjeux de nos clients.

Nous communiquons sur notre Politique RGPD sur notre site Internet et avons procédé à sa mise en conformité RGPD par un cabinet d'avocats spécialisé, selon les réglementations les plus récentes en la matière.

Nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs aux problématiques RGPD lors de nos réunions d'activité et leur proposons des formations adaptées pour en maîtriser tous les aspects.

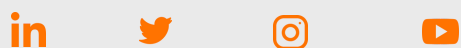
- **Veiller à la bonne application du principe de protection des données** dès la conception (Privacy by design) et par défaut dans tous nos projets comportant un traitement de données personnelles
- **Piloter la production et la mise en œuvre de politiques**, de lignes directrices, de procédures et de règles de contrôle pour une protection efficace des données personnelles et de la vie privée des personnes concernées
- **S'assurer de la bonne gestion des demandes d'exercice de droits**, de réclamations et de requêtes formulées par des personnes concernées par nos traitements ; être un interlocuteur de l'Autorité de contrôle et coopérer avec elle
- **S'assurer de l'existence de procédures de notification d'éventuelles violations de données** auprès de l'Autorité de contrôle et si besoin de communication aux personnes concernées

Une équipe référente RGPD en interne a été créée en 2021 et nous avons désigné une Déléguée à la protection des données qui bénéficie d'une formation pointue sur le sujet et a la responsabilité de garantir la mise en conformité RGPD d'Artimon.

Cabinet de conseil en management, spécialiste des projets de transformation, Artimon est également un studio de recherche décryptant l'impact des nouvelles technologies dans les organisations.

CONSEIL ET PERSPECTIVES

Suivez-nous sur les réseaux sociaux :



8, rue de la Victoire 75009 Paris - Tél. : +33 (0)1 53 20 89 89 -
artimon.fr