

« Créer des solutions pour une vie positive

RAPPORT DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

2021




ARTELIA

international indépendant multidisciplinaire

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

Mobilité - Eau - Énergie - Bâtiment - Industrie

- 4 Édito
- 6 Politique RSE
- 10 Artelia et son écosystème
- 24 Gouvernance de la RSE

NOS ENGAGEMENTS AXÉS SUR 4 PILIERS

- 44 Allier indépendance et partage de la valeur
- 46 Cultiver notre capital humain
- 60 Protéger notre environnement
- 78 S'engager pour un monde citoyen & solidaire

82 INDICATEURS



6700
collaborateurs



745 M€
chiffre d'affaires 2021



100 %
capital détenu par
les managers et les salariés



100 ans
d'expérience



40
pays



65 %
de clients privés



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

We support



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

«Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI : option de conformité essentielle.»

RÉSOLUMENT ENGAGÉS DANS LA CONSTRUCTION D'UN MONDE DURABLE

En tant que groupe d'ingénierie et de conseil associé à la réalisation d'aménagements variés, Artelia a depuis longtemps positionné le développement durable au cœur de ses interventions.

Face à l'urgence climatique, Artelia aide et encourage ainsi des décideurs privés et publics à mettre en œuvre la transition écologique au sein de leurs projets, en leur proposant des solutions techniques et organisationnelles pour y parvenir. En tant qu'entreprise résolument engagée dans la construction d'un monde durable, Artelia s'est aussi dotée d'une gouvernance et d'un ensemble de règles visant à en faire un groupe exemplaire par ses pratiques et sa relation au monde. Depuis une dizaine d'années, nous affinons ainsi nos stratégies et renforçons notre organisation pour agir et franchir des étapes dans la réduction des impacts environnementaux, le partage de la richesse créée, l'épanouissement de nos collaborateurs et le soutien aux sociétés dans lesquelles nous évoluons : quatre axes principaux qui structurent notre politique RSE. En 2021, ces efforts se sont concrétisés par plusieurs avancées.

Dans le domaine de l'environnement, la montée en puissance des objectifs de décarbonation et de protection du vivant nous impose de redoubler d'efforts. Nous avons donc déployé notre programme de formation à l'écoconception pour que 100 % de nos responsables de projet puissent bientôt être pleinement prescripteurs de solutions durables et acteurs de leur mise en œuvre dans les aménagements. Nous avons aussi renforcé nos actions de recherche et d'innovation sur différents sujets relevant de la transition énergétique, de la biodiversité, de la sécurité sanitaire, ou encore de la résilience des villes et territoires. En partenariat avec des écoles d'ingénieurs, Artelia a fondé la

chaire Oxalia, centrée sur la protection des rivières et du littoral contre l'érosion. Autant de nouvelles solutions qui viennent enrichir l'offre durable que nous proposons à nos clients. En tant qu'entreprise, Artelia a également sensiblement réduit ses émissions de gaz à effets de serre entre 2019 et 2021, un résultat à conforter au regard de la situation sanitaire. Cette volonté de réduire durablement notre empreinte carbone, nous a d'ailleurs conduits à nous engager dans l'initiative Science Base Target.

La progression est tout aussi notable dans le domaine des ressources humaines. Artelia a instauré une enquête de satisfaction auprès de ses collaborateurs pour mieux cerner leurs attentes, tout en initiant au sein de quelques équipes très dynamiques une réflexion sur les bonnes pratiques de management. La diversité a été à l'honneur avec la signature de la « charte mixité » du syndicat professionnel Syntec Ingénierie et le déploiement d'actions spécifiques en faveur d'une meilleure prise en compte du handicap surdité. Nous avons aussi accru nos ambitions en matière d'égalité femme-homme au travail, en étendant nos actions dans plusieurs pays européens au-delà de ce qu'exigent les législations nationales. En parallèle, nous avons revu à la hausse nos objectifs de promotion des femmes à des postes de manager, de direction et de gouvernance.

À travers sa politique RSE assortie d'objectifs régulièrement renouvelés, Artelia entend poursuivre dans cette voie avec l'aspiration profonde d'être une entreprise utile au monde et aux hommes, un Groupe dans lequel les valeurs humaines sont au cœur des actions et des décisions. Notre modèle actionnarial salarié nous conforte dans cette voie. Les référentiels de développement durable, comme celui du GRI, et les objectifs énoncés par le Global Compact des Nations unies nous servent de guide dans ce monde en rapide mutation, confronté à des transformations climatiques et écologiques fondamentales.

DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

Les grands défis climatiques auxquels nous faisons face conditionnent notre futur : ils nous poussent à nous réinventer pour faire de la transition écologique le véritable socle de notre modèle d'affaires. La pluridisciplinarité de notre Groupe nous permet de proposer à nos clients des solutions innovantes, résilientes et durables sur l'ensemble de leurs projets d'infrastructures, de bâtiments ou d'installations industrielles, contribuant à l'amélioration du cadre de vie des populations.

Dans notre organisation quotidienne également, nous nous attachons à faire du climat une priorité. En témoigne notre récente adhésion au Science Based Target, qui nous engage à mettre en œuvre des objectifs de réduction de notre empreinte carbone compatibles avec les accords de Paris et la trajectoire 1,5°, condition sine qua non pour un monde soutenable.

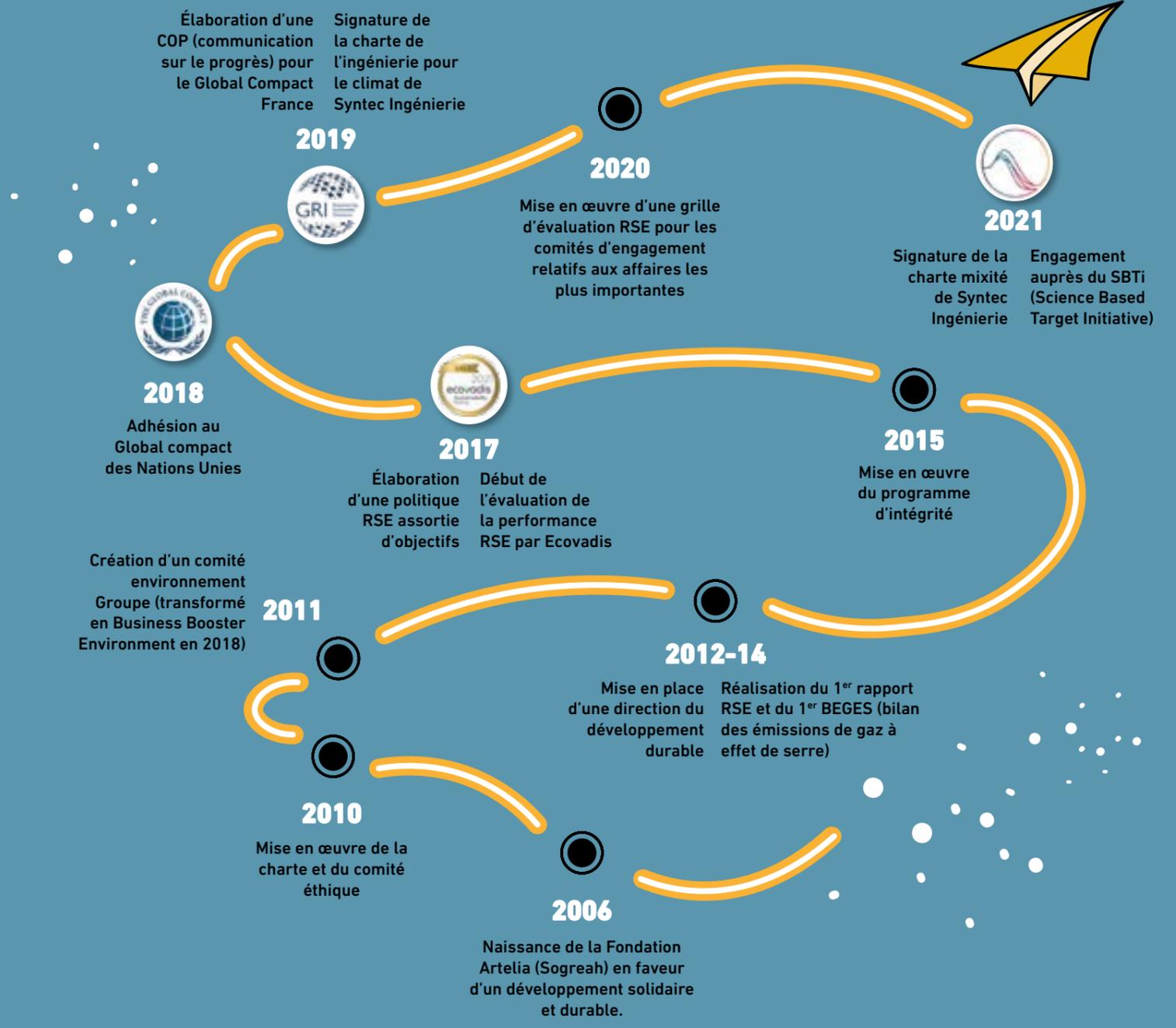
En nous engageant dès cette année dans le « UN Global Compact Early Adopter Programme » pour la publication de notre communication sur le progrès, nous démontrons que l'intégration des dix principes des Nations-Unies constitue pour nous une priorité. Ce rapport de performance extra-financière, ainsi que notre rapport d'activité, traduisent notre engagement en ce sens, dans une logique de transparence et d'alignement avec les standards de reporting ESG.

Benoît CLOCHERET - Président exécutif

NOS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (ESG)

Artelia a fait de la responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) l'une des lignes directrices de son développement. Le Groupe a élaboré une politique ambitieuse axée sur quatre piliers principaux et des objectifs de progrès chiffrés qui sont régulièrement mis à jour. Il s'est doté d'une organisation interne dédiée à la gestion de l'intégrité, de la conformité et de la RSE.

Artelia s'appuie sur des référentiels internationaux reconnus (IIRC, GRI) pour effectuer un reporting annuel précis sur ces sujets ESG à l'attention de toutes ses parties prenantes. Le Groupe fait également chaque année évaluer son engagement RSE par des organismes indépendants, spécialistes de ces sujets (Global Compact, Ecovadis).




GRI

La *Global Reporting Initiative* est une organisation à but non lucratif qui élabore des lignes directrices sur la manière dont les organisations peuvent rendre compte de leur performance économique, environnementale, sociale et de gouvernance.



SBTI

L'initiative *Science Based Targets* encourage les entreprises à définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre compatibles avec une limitation du réchauffement climatique à 1,5°C, conformément aux recommandations du GIEC et à l'Accord de Paris sur le climat.

We support



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

Initiative majeure, le Pacte mondial des Nations Unies incite les entreprises à respecter dix principes universels (droits de l'homme, droit du travail, environnement, lutte contre la corruption) et à mettre en œuvre 17 ODD (objectifs de développement durable).



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

EcoVadis est un organisme de notation qui évalue la performance des entreprises sur 4 thématiques : Environnement, Social & Droits humains, Éthique et Achats responsables.

LA PROGRESSION AU REGARD DES OBJECTIFS 2025

Dans le cadre des quatre piliers qui structurent sa politique RSE, Artelia s'est engagé à atteindre 12 objectifs chiffrés à l'horizon 2025. Voici les évolutions enregistrées en 2021.

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

INDICATEURS 2021

- **17 %**
- **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
- Baisse de **32 %**



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.

CULTIVER NOTRE CAPITAL HUMAIN

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

INDICATEURS 2021

- Taux de fréquence **0,93**
- **26 %** de femmes managers et/ou responsables de projet
- **80 %** des collaborateurs
- **90,5 %** d'avis favorables



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.

S'ENGAGER POUR UN MONDE CITOYEN & SOLIDAIRE

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

INDICATEURS 2021

- **0,80 %** 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



NOS ENGAGEMENTS

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

ALLIER INDÉPENDANCE ET PARTAGE DE LA VALEUR

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

INDICATEURS 2021

- **45,5 %** de salariés actionnaires du Groupe, dont **39,2 %** de moins de 40 ans
- **34 %** du résultat d'exploitation du Groupe



ARTELIA ET SON ÉCOSYSTÈME



Groupe d'ingénierie et de conseil indépendant et multidisciplinaire, 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. C'est dans ce cadre qu'Artelia s'emploie à promouvoir et à mettre en œuvre des solutions durables.

12 - Histoire et culture

14 - Modèle d'affaires

16 - Activités

18 - Recherche et innovation

22 - Gouvernance

HISTOIRE ET CULTURE

Artelia plonge ses racines dans l'histoire de l'ingénierie française et européenne. Un héritage que le Groupe a fait prospérer et évoluer pour répondre aux grands enjeux de son temps.

Créé en 2010, le Groupe Artelia est le fruit du rapprochement de plusieurs sociétés d'ingénierie et de conseil dont l'origine remonte à plus d'un siècle pour les plus anciennes.

Dès les années 1920-1930, des études ont ainsi été initiées sur des sujets aujourd'hui essentiels au développement durable : installations hydroélectriques, aménagements hydroagricoles, alimentation en eau potable, ouvrages de protection contre l'érosion, les inondations et les submersions marines.

Au fil des décennies, beaucoup d'autres expertises ont été acquises, dans la même veine, en énergies renouvelables, assainissement et dépollution, aménagements urbains innovants, mobilité collective, études environnementales, bâtiments durables, performance et sécurité industrielles.

UN GROUPE INTERNATIONAL, INDÉPENDANT ET MULTIDISCIPLINAIRE

Artelia est une SAS (société par actions simplifiée) domiciliée en France (16 rue Simone Veil, 93400 Saint-Ouen-sur-Seine) qui possède une cinquantaine de filiales dans le monde (voir annexe financière pour le détail des participations).

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'études, 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.



6700

collaborateurs
au 31/12/2021

dont

5400

en Europe

1300

dans le reste
du monde



Artelia a choisi un modèle capitalistique axé sur un actionariat salarié exclusif. Le capital social d'Artelia Global atteint environ 121,2 M€. Il est détenu à 85,9 % par les managers du Groupe, et à 14,1 % par l'ensemble des salariés via un FCPE (fonds commun de placement d'entreprise). Le total des actifs au bilan s'élève à 225,3 M€ (immobilisations financières et actif circulant sous forme de créances et disponibilités).

Artelia a réalisé 745 M€ de chiffre d'affaires en 2021, dont 90% en Europe et 10% dans le reste du monde. En Europe, le chiffre d'affaires est essentiellement réalisé en France (60 % du CA global) au Danemark et en Norvège (15 %). Dans le reste du monde, il est réalisé principalement en Afrique (5%) et en Asie (4%).

CRÉER DES SOLUTIONS POUR UNE VIE POSITIVE

La raison d'être d'Artelia, « Créer des solutions pour une vie positive », exprime la volonté du Groupe d'être une entreprise utile au monde et aux hommes, c'est-à-dire qui propose des solutions associant étroitement économie, environnement et société.

Cette raison d'être est renforcée par cinq valeurs cardinales qui témoignent de l'histoire, reflètent la personnalité et éclairent l'avenir d'Artelia : Exigence, Simplicité, Partage, Indépendance, Passion.

Ces cinq valeurs guident les comportements individuels au travail, favorisent la relation authentique, incitent à la performance collective et donnent sens à la contribution d'Artelia à la société et au monde.

MODÈLE D'AFFAIRES

ATOUPS

100 ANS D'EXPERTISE MULTIDISCIPLINAIRE, INTERNATIONALE ET NOVATRICE

- 6 700 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 45,5 % des collaborateurs, dont 39,2 % ont moins de 40 ans.

UNE CULTURE VIVANTE ET CONSENSUELLE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- 380 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

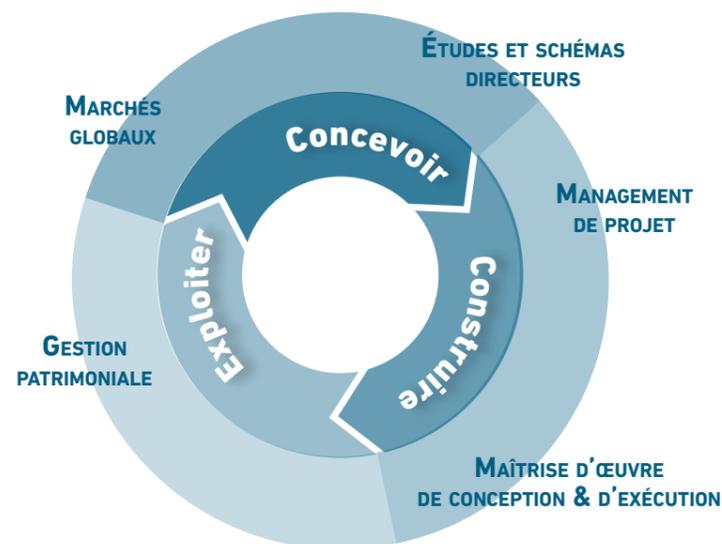
- Un fort ancrage territorial aux côtés d'acteurs clés, publics et privés, de l'aménagement et de l'économie dans plus de 40 pays.
- Une grande qualité de dialogue au sein du Groupe avec les collaborateurs et partenaires sociaux.
- La Fondation Artelia a soutenu en 16 ans plus de 200 projets en partenariat avec près de 90 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 24 000 projets menés à l'échelle du Groupe.
- 160 projets de recherche et d'innovation menés.
- Création de la plateforme client online WizArt dédiée au management de projets et à la gestion patrimoniale des aménagements.
- Création d'Artelia Consulting, pour répondre à l'essor des besoins en conseil.

SOCIÉTÉ

- Plus de 20 M€ de taxes payés (hors contributions sociales) dans le monde.
- Plus de 1391 recrutements effectués dans le Groupe dont 29,4 % de femmes (hors MOE).
- La Fondation Artelia a soutenu 45 associations.

PLANÈTE

- Promotion systématique d'actions de performance environnementale dans les missions de conception.
- Lancement de la formation dédiée à l'écoconception et la gestion environnementale des chantiers, suivie par 543 collaborateurs au 31/12/2021.
- 100 % de nos offres commerciales stratégiques ou à risques sont soumises à notre grille d'analyse RSE.
- 1 787 000 m² de bâtiments certifiés en phase conception ou exploitation pour leur qualité environnementale en 2021.
- Réduction de 32 % des émissions de gaz à effet de serre du Groupe de 2019 à 2021 (en tCO₂e par collaborateur).

COLLABORATEURS & ACTIONNAIRES

- Mise en place d'une plateforme e-learning ouverte à 80 % des collaborateurs.
- 34 % du résultat d'exploitation partagés avec les collaborateurs sous forme de primes individuelles ou collectives.

ACTIVITÉS

Le Groupe Artelia a travaillé en 2021 à la réalisation de 24 000 projets d'aménagement dans le monde en orientant ses interventions dans le sens des 7 enjeux stratégiques auxquels il entend contribuer.



RÉSILIENCE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Stabilisation du cordon sableux de Grand-Lahou (Côte d'Ivoire)

Artelia contribue à la sauvegarde d'un territoire estuarien, site pilote du programme WACA de la Banque mondiale, grâce à une solution douce de protection contre l'érosion, les inondations et les submersions marines.

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Une plateforme flottante innovante pour exploiter le vent du large (Espagne)

Notre filiale Principia soutient l'essor des énergies marines en participant au développement d'une technologie de plateforme flottante modulaire et flexible, capable d'accueillir à la fois une éolienne et un système houlomoteur.

ÉCONOMIE DES RESSOURCES

Living Places : un concept visionnaire de logement (Danemark)

En partenariat avec des architectes et des constructeurs, notre filiale MOE a élaboré un concept de maison individuelle plus saine, confortable, abordable et faiblement émettrice de carbone qui sera testé dans un quartier de Copenhague.



INDUSTRIE AVANCÉE

Reconversion vers le « zéro pétrole » de la raffinerie TotalEnergies de Grandpuits (France)

Artelia accompagne ce grand acteur de l'énergie dans sa transformation bas carbone, en étudiant l'intégration de nouvelles activités et en conduisant le remodelage de l'ensemble des installations du site de Grandpuits.



RENOUVEAU DU BÂTI

Une ambitieuse transformation de bureaux en logement, rue Marcel Dassault à Boulogne (France)

Nos équipes ont assisté le maître d'ouvrage tout au long de cette opération exemplaire visant à transformer un immeuble de bureaux obsolète en habitations bas carbone et végétalisées, aidant ainsi à pallier le déficit de logement de la région parisienne.



MIEUX VIVRE EN VILLE

Valoriser les canaux de la métropole de Toulouse (France)

Artelia assure la maîtrise d'œuvre du projet Grand Parc Canal, une vaste opération de réaménagement des canaux traversant l'agglomération afin de favoriser la nature en ville, la biodiversité et la création d'espaces apaisés et sécurisés ouverts à tous.



MOBILITÉ MULTIMODALE

Création de la ligne de tramway T9 pour la métropole de Lyon (France)

Lyon métropole a confié à nos équipes la maîtrise d'œuvre complète de ce projet qui permettra de renforcer l'offre de transport en commun d'une commune de 55 000 habitants, tout en améliorant sa connexion au reste de l'agglomération.

RECHERCHE ET INNOVATION

Artelia consacre chaque année près de 20 M€ à des activités de recherche et d'innovation fortement orientées vers le développement durable. Le Groupe s'appuie pour cela sur des programmes internes et des partenariats avec d'autres entreprises et institutions. Il accompagne également des thésards et de jeunes docteurs, tout en encourageant et en soutenant les initiatives de tous ses collaborateurs en faveur de l'innovation.

TROPHÉES DE L'INNOVATION ET DE L'EXCELLENCE ARTELIA

Le Groupe a primé cette année 48 collaborateurs pour leurs recherches et réalisations innovantes. Certaines sont méthodologiques, comme la conception hospitalière en réalité augmentée, d'autres portent sur la nature et la biodiversité. Nos équipes ont notamment réalisé la conception bioclimatique d'un jardin atrium au cœur d'un bâtiment de prestige et travaillé sur la valorisation des eaux d'exhaures du tunnel Lyon-Turin.

Un effort important continue d'être consacré aux jumeaux numériques des infrastructures pour lesquels 13 collaborateurs ont été primés. Retenons également des travaux concernant la ventilation naturelle, le monitoring par fibres optiques d'infrastructures, de nouveaux outils de pilotage pour les opérations urbaines...



Anass BOUKIR
Ingénieur conseil

LES THÈSES COMME AXE DE PROGRÈS

La participation de collaborateurs à des travaux de thèse est un axe essentiel du développement et de la progression des connaissances scientifiques et techniques. Le travail effectué par Anass Boukir illustre bien l'instauration de cette dynamique gagnante entre recherche académique et enjeux contemporains d'aménagement.

L'optimisation de la consommation électrique des tramways et métros

Le développement de la mobilité durable passe notamment par des réseaux de tramway et de métros efficaces en termes de mix énergétiques. Détentrice depuis longtemps des algorithmes et des savoir-faire d'optimisation des consommations électriques, Artelia repousse les limites de ses outils dans le cadre d'un travail de thèse de doctorat co-encadré par les laboratoires GEEPS (CNRS, CentraleSupélec, universités Paris-Sud et Sorbonne) et G-SCOP (Grenoble INP).

Depuis de nombreuses années, Artelia utilise un logiciel (DLTA) développé en interne pour dimensionner l'infrastructure électrique des lignes de tramway et de métro. Ce logiciel permet de simuler dynamiquement la variation des grandeurs électriques (tensions, courants) dans les infrastructures de traction d'une ligne ou d'un réseau. Il est ainsi possible de modéliser la progression des trains et leur alimentation par une ligne aérienne de contact (LAC) ou un système d'alimentation par le sol (APS). Ce logiciel joue un rôle central dans notre processus de dimensionnement qui, dans sa forme actuelle, est itératif et en grande partie basé sur l'expérience et l'appréciation des ingénieurs. À travers ce travail de thèse, Artelia veut améliorer ce processus de

dimensionnement en se dotant d'un outil de simulation performant qui intègre les nouvelles technologies liées au stockage embarqué d'énergie et s'appuie sur un module d'optimisation intelligente basée sur des algorithmes génétiques. Il ne s'agit plus seulement de garantir le bon fonctionnement d'une ligne de tramway ou de métro, mais de procéder à une analyse multi-objectifs des solutions possibles, en prenant en compte de nouveaux critères tels que la robustesse, le coût de l'infrastructure, son efficacité et sa consommation énergétique. Ce nouvel outil permettra à nos ingénieurs de disposer d'éléments d'analyse plus poussés afin de proposer aux clients des solutions d'aménagement optimales et durables.

Vers les villes flottantes

Réalisée avec l'ESITC (École supérieure d'ingénieurs des travaux et de la construction) de Caen, la thèse professionnelle d'Alexandre VOEGELÉ a reçu la note la plus élevée de l'histoire de l'école : 20/20 ! En faisant le point sur les infrastructures flottantes passées, actuelles et futures, puis en expérimentant plusieurs scénarios comportementaux à la houle et aux arrimages, cette recherche détoure les conditions requises pour installer la vie sur les océans et s'adapter à la montée des eaux.



L'HUVEAUNE, SITE DE LA CAPELETTE, MARSEILLE



LA TOUQUES, SITE ENEDIS, CŒUR CÔTE FLEURIE

PRIX ET DISTINCTIONS

Artelia milite pour une innovation ouverte, partenariale, stimulante et valorisante. En témoignent les prix et distinctions qui ont gratifié nos équipes pour leurs recherches et réalisations innovantes en 2021.

Concours d'idées Amiter : « Mieux aménager les territoires en mutation exposés aux risques naturels »

Lancé par le ministère français de la Transition écologique, ce concours vise à faire émerger des projets d'aménagement innovants pour le renouvellement urbain de neuf territoires présélectionnés (Béziers, Dax, Marseille, Montereau, Saint-Etienne, Saint-Nazaire, Touques, Tours et Vernon), en réduisant leur vulnérabilité et en améliorant leur résilience face aux risques naturels. Les équipes d'Artelia ont été désignées lauréates de deux des trois grands prix nationaux. Le premier projet porte sur le quartier de la Capelette (Marseille) en partenariat avec Horizons Paysages (mandataire) et le second sur le site Enedis (Touques). Ont été remarquées les capacités du Groupe à convoquer toutes les dimensions spatiales, humaines, temporelles et environnementales dans l'invention concertée d'un avenir territorial résilient, c'est-à-dire préparé objectivement et culturellement au changement climatique et à ses effets.

Concours Itasca à Minneapolis

À l'occasion de son 40^e anniversaire, la société Itasca, spécialisée dans les logiciels de modélisation géomécanique, hydrogéologique et microsismique, a invité ses utilisateurs à participer à un grand concours destiné à valoriser des réalisations remarquables. Artelia a reçu une mention honorable pour sa modélisation sur FLAC3D, en jumeau numérique, d'un projet hydroélectrique exceptionnel, avec optimisations techniques des interfaces les plus critiques : stress sur les sections, les structures d'écoulements et le génie civil de l'ensemble.



L'association Rêve de scènes urbaines primée au forum des projets urbains



Les villes sont aujourd'hui confrontées à des défis multiples (qualité de vie des habitants, attractivité économique, développement durable, résilience) qui inspirent de nombreuses initiatives et projets d'aménagements à différentes échelles. Innovapresse et le magazine *Traits urbains* ont décidé de les mettre en lumière à travers un événement professionnel unique et original, les Défis Urbains. Créée par Artelia, Vinci et Veolia, l'association Rêve de scènes urbaines (RSU), a ainsi été nommée lauréate des Défis Urbains 2021 dans la catégorie « Coproduction public-privé ». Déjà lauréate en 2016 avec Plaine Commune de l'appel à projets national « Démonstrateur industriel pour la ville durable », RSU est devenue une association de portée nationale et le réceptacle de 900 innovations et idées, fédérées par 100 entreprises et 10 territoires.



17
membres

COMITÉ DE DIRECTION

Le comité de direction est composé de 17 membres. Il met en œuvre la stratégie définie par le conseil d'administration et pilote l'activité opérationnelle du Groupe.

Benoît CLOCHERET	Président exécutif
Frédéric ABBADIE	Directeur Finance & Achats
Béatrice ARBELOT	Directrice exécutive - Villes & Territoires
Benoît BAUDRY	Directeur exécutif - Mobilités & Infrastructures
Matthieu BONNET	Directeur exécutif - Asie, Inde & Amériques (Asie Pacifique)
Hervé DARNAND	Directeur exécutif - Industrie
Marc GIROUSSENS	Directeur général adjoint - Stratégie et développement
Antoine LABROSSE	Directeur - Artelia Digital Solutions
Didier LANFRANCHI	Directeur exécutif - Bâtiments Île-de-France
Thierry LASSALLE	Directeur des ressources humaines
Christian LISTOV-SAABYE	Directeur exécutif - Nordics
Sébastien PAILHÈS	Directeur exécutif - Eau & Afrique Moyen-Orient
Anne-Laure PATÉ	Directrice Marketing, communication & RSE
Antoine PIGOT	Directeur exécutif - Europe & Retail
François RAMBOUR	Directeur exécutif - Bâtiments Régions & Équipements
Olivier SERTOUR	Secrétaire général
Pascal THÉVENET	Directeur du développement

LE COMITÉ DE DIRECTION

De gauche à droite :

Benoît Baudry, Hervé Darnand, Didier Lanfranchi, Béatrice Arbelot, François Rambour, Pascal Thévenet, Olivier Sertour, Benoît Clocheret, Sébastien Pailhès, Antoine Pigot, Marc Giroussens, Thierry Lassalle, Matthieu Bonnet, Antoine Labrosse, Anne-Laure Paté, Christian Listov-Saabye, Frédéric Abbadie, Denis Bertel

GOVERNANCE DU GROUPE

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.



13
membres

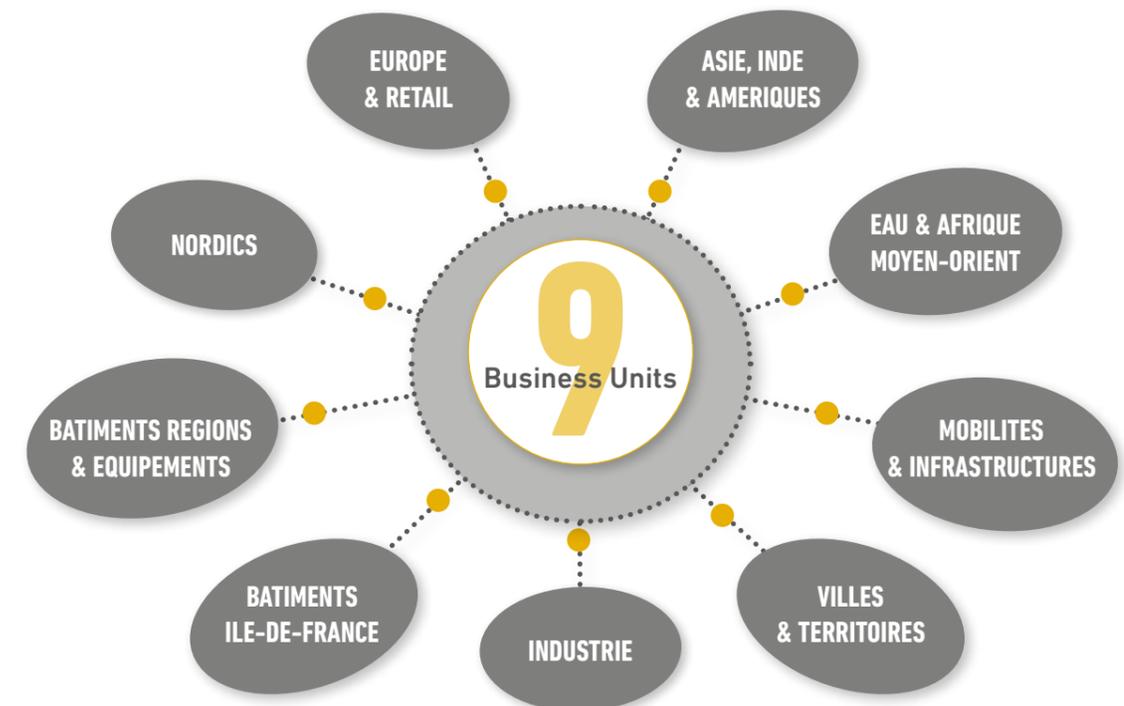
CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidé par Claude Imauven, ancien directeur général exécutif de Saint-Gobain et président du conseil d'administration 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.

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.



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.

26 - Organisation

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

32 - Parties prenantes implications, enjeux et préoccupations

36 - Gestion des risques extra-financiers

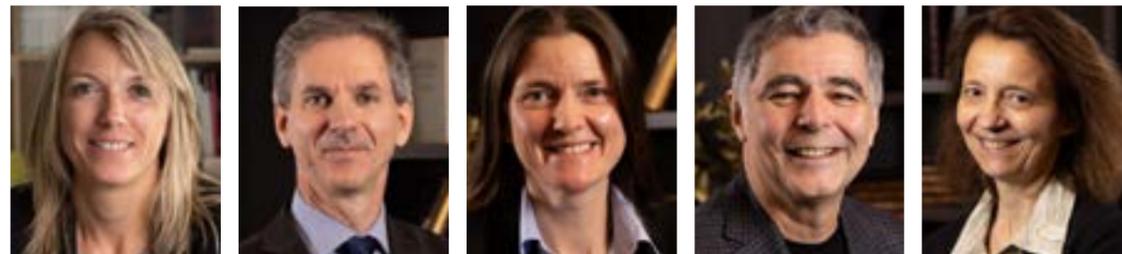
40 - Santé et sécurité

ORGANISATION

COMITÉ RSE

Instance consultative rattachée au conseil d'administration, le comité RSE 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 direction des ressources humaines. 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, définit la politique RSE du Groupe et évalue annuellement sa progression au regard des objectifs fixés.



LE COMITÉ RSE

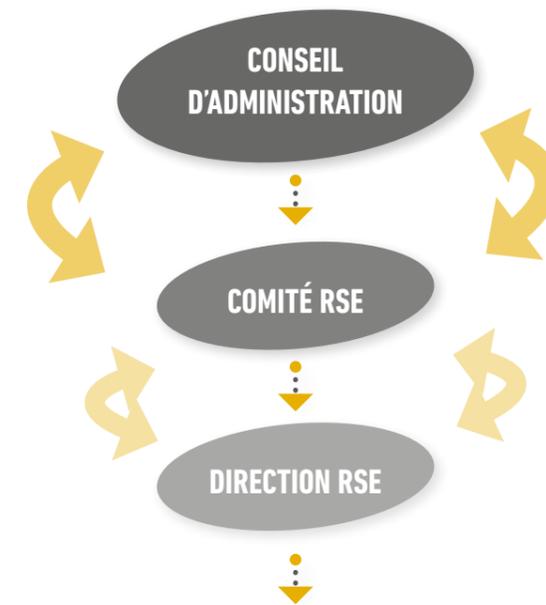
De gauche à droite :

Armelle VALENTIN (présidente du comité RSE) - Benoît CLOCHERET - Valérie PERHIRIN - Thierry BOURBIE - Anne-Laure PATÉ
Jean-François KALCK - Katia TIBICHTE - Olivier SERTOUR - Catherine BALDASSARRE - Antoine PIGOT

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

ALLIER INDÉPENDANCE ET PARTAGE DE LA VALEUR

DG DAF DRH

S'ENGAGER POUR UN MONDE CITOYEN & SOLIDAIRE

DG BPs

CULTIVER NOTRE CAPITAL HUMAIN

DRH

PROTÉGER NOTRE ENVIRONNEMENT

Direction RSE BUs

Business Booster Environment BPs

DG Direction générale
DAF Direction administrative et financière
DRH Direction des ressources humaines
BU Business Unit (fonctions opérationnelles)
BP Business Partner (fonctions supports)

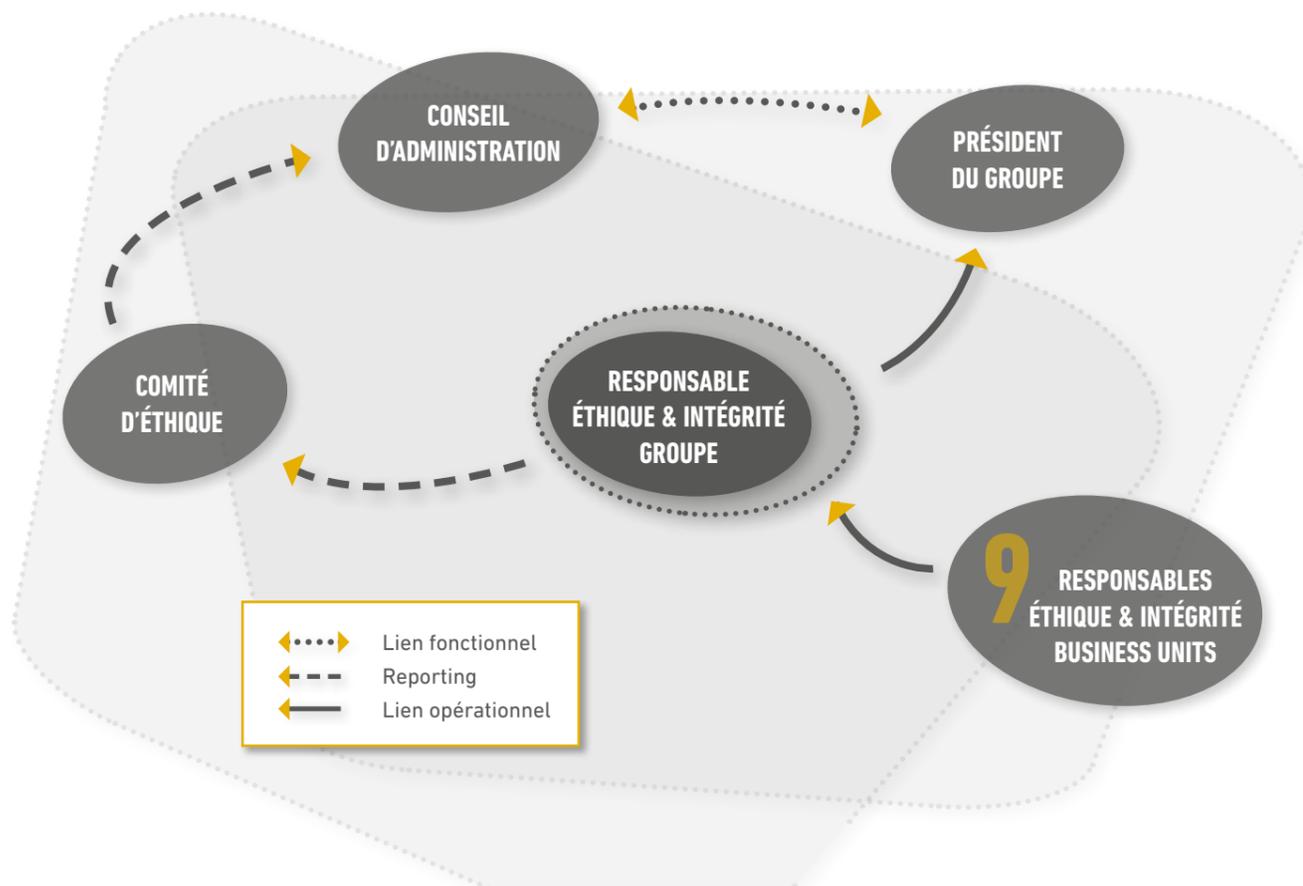


L'ÉTHIQUE, FACTEUR CLÉ DE PERFORMANCE ET DE PÉRENNITÉ

Artelia est très attentif à la conduite de ses opérations selon des standards éthiques élevés, et veille à ce que cette exigence soit partagée par tous ses collaborateurs, dirigeants et parties prenantes.



ORGANISATION DE LA GOUVERNANCE ÉTHIQUE



PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

En référence à ses valeurs, le Groupe Artelia a décidé d'élaborer et de mettre en œuvre une charte éthique et un programme d'intégrité définissant des principes et des règles de comportement éthique pour accompagner chaque collaborateur, quelle que soit sa position, dans l'exercice de ses fonctions.

LA CHARTE ÉTHIQUE

Via sa charte éthique, Artelia affirme son attachement à un comportement éthique, conforme à ses valeurs et respectueux des principes fondamentaux, à l'égard de ses parties prenantes (clients, partenaires, prestataires, concurrents, organismes publics...).

La charte éthique est disponible en 10 langues. Elle est remise à tout nouveau collaborateur à l'occasion de son arrivée au sein du Groupe, et communiquée à tout collaborateur lors de ses mises à jour. Elle est également communiquée aux prestataires, sous-traitants et fournisseurs qui doivent s'y conformer, en particulier pour les dispositions portant sur la conduite des affaires.

[en savoir +](#)

LE PROGRAMME D'INTÉGRITÉ, GARANT DE LA CONFORMITÉ D'ARTELIA

Un programme d'intégrité (*Corporate Compliance Program*) est mis en place dans le Groupe pour prévenir toute violation des lois et réglementations applicables aux activités d'Artelia et de la charte éthique. Il a pour objectif principal de mieux identifier les risques de survenance de non-conformité ou d'infraction à ces lois et règlements, de minimiser ces risques, voire de les éliminer.

Ce programme comprend :

- un document de référence, la charte éthique Artelia ;
- 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 éthique ouvert aux parties prenantes, qui permet de 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-corrupcion ;
- une communication interne et externe pour présenter le dispositif éthique mis en œuvre par Artelia et diffuser une culture de l'éthique ;
- une formation éthique e-learning annuelle, obligatoire pour tous les collaborateurs 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.



ARTELIA ADHÈRE À TRANSPARENCY INTERNATIONAL

Transparency International est une organisation non gouvernementale (ONG) de lutte contre la corruption, qui publie régulièrement des indices mondiaux sur la corruption : classement des états, indice de perception de la corruption par pays ou encore régularité des échanges internationaux.

Via cette adhésion, Artelia rejoint notamment le Forum des entreprises engagées de l'ONG qui aspire à l'adoption des meilleurs standards en matière de transparence et d'intégrité, et soutient la vision d'un « monde dans lequel les gouvernements, la politique, les entreprises, la société civile et la vie quotidienne sont épargnés par la corruption ».

Des échanges réguliers sont prévus dans le cadre de ce partenariat, visant à l'ouverture d'un dialogue sur la mise en œuvre de politiques d'intégrité et de transparence, le partage des bonnes pratiques, la co-construction de chartes, etc.



PARTIES PRENANTES IMPLICATIONS, ENJEUX ET PRÉOCCUPATIONS

Qu'elles soient internes ou externes, nos parties prenantes sont au cœur de notre mode de fonctionnement : elles participent à notre capacité à créer de la valeur et de l'activité. L'instauration d'un dialogue continu est un prérequis pour identifier leurs attentes -notamment en matière de RSE- et y répondre du mieux possible.

CLIENTS

- Enquêtes satisfaction : en 2021, 174 enquêtes ont été réalisées, incluant les aspects développement durable, éthique, innovation et santé sécurité.
- 96,8 % des clients sont satisfaits et recommandent Artelia.

FOURNISSEURS DE SERVICES GÉNÉRAUX

- Communications écrites et organisation de rencontres régulières
- Evaluation RSE par le biais d'un questionnaire

ORGANISMES FINANCIERS

- Réunion annuelle d'information et de présentation financière à nos banques
- Informations et présentation détaillée de nos croissances externes, et communication de ratios financiers à nos banques de financement
- Information régulière d'institution de notation

CO-TRAITANTS ET SOUS-TRAITANTS SUR MISSION

- Concertation et dialogue tout au long de la relation contractuelle
- Evaluation de 100 % des cotraitants et sous-traitants sur mission en matière d'éthique

MODE DE DIALOGUE MIS EN PLACE EN 2021

ÉCOLES ET UNIVERSITÉS

- Participation à plus de 30 forums des écoles
- Salons
- [en savoir +](#)

SOCIÉTÉ, COMMUNAUTÉS LOCALES ET ASSOCIATIONS

- Rencontres associations // Fondation Artelia
- Adhésion et participation active aux événements organisés notamment par : Fondation Palladio, Entreprise & Progrès, Rêve de scènes urbaines, Transparency international
- Enquêtes publiques et consultation des riverains dans le cadre des projets

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

(Syntec Ingénierie, Efca)

- Commission DD
- Groupe de travail charte climat
- Réunions diverses

COLLABORATEURS

- Enquête annuelle réalisée auprès des collaborateurs [en savoir +](#)
- Taux de participation de 70 % en 2021 sur le périmètre Europe, extension prévue en 2022 à l'échelle du Groupe.
- Note moyenne de l'engagement des collaborateurs : 7,7/10

- Entretien annuel d'évaluation et de développement personnel
- CSE et commissions

SYNDICATS ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (CSE)

- 101 réunions :**
- 5 Comités de Groupe
 - 14 CSE
 - 8 CSSCT
 - 28 RP
 - 31 commissions
 - 15 négociations

ACTIONNAIRES

(Managers actionnaires d'Artelia Global et collaborateurs via FCPE)

Avec les actionnaires d'Artelia Global :

- Convention annuelle des actionnaires d'Artelia Global
- Newsletter trimestrielle électronique adressée à l'ensemble des

Avec les collaborateurs actionnaires via le FCPE :

- Webinaires
- Espace dédié sur l'intranet

CANDIDATS

- Rencontres lors des salons (Meet'ing notamment)

ENJEU POUR ARTELIA

Répondre aux grands enjeux stratégiques de la planète en intervenant sur l'ensemble du cycle de vie des aménagements dans cinq domaines clés de l'économie (Mobilité - Eau - Énergie - Bâtiment - Industrie)

ATTENTES DE LA PARTIE PRENANTE

- Qualité des prestations
- Proximité et continuité de services
- Capacité à innover, conseiller et mettre en œuvre le développement durable dans les missions confiées
- Ethique
- Santé et sécurité

CLIENTS

ENJEU POUR ARTELIA

Obtenir des prestations qualitatives et performantes dans le respect des engagements mutuels et en accord avec nos objectifs RSE

ATTENTES DE LA PARTIE PRENANTE

- Génération d'une activité pérenne
- Santé et sécurité
- Ethique

COTRAITANTS, SOUS-TRAITANTS

ENJEU POUR ARTELIA

Obtenir les financements répondants à nos besoins et obtenir un accompagnement conseil lors d'opérations spécifiques (croissances externes, offres PPP...)

ATTENTES DE LA PARTIE PRENANTE

- Croissance, trésorerie
- Ethique
- Responsabilité ESG (Finance durable)

ORGANISMES FINANCIERS

ENJEU POUR ARTELIA

Obtenir des produits ou services qualitatifs, dans le respect des engagements mutuels et en accord avec nos objectifs RSE

ATTENTES DE LA PARTIE PRENANTE

- Génération d'une activité pérenne
- Ethique

FOURNISSEURS DE SERVICES GENERAUX

ENJEU POUR ARTELIA

Défense et promotion de la profession, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics, organisation de la démarche collective

ATTENTES DE LA PARTIE PRENANTE

- Implication dans les groupes de travail, les comités, les commissions
- Remontée d'informations concrètes
- Promotion des métiers

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES (Syntec Ingénierie, EFCA)

UNIVERSITÉS ET ÉCOLES

ENJEU POUR ARTELIA

Faire découvrir nos métiers et agir en faveur de l'éducation et de la formation des jeunes

ATTENTES DE LA PARTIE PRENANTE

- Formation et compétences
- Attractivité
- Partenariat (chaire, parrainage)

SOCIÉTÉ, ASSOCIATIONS ET COMMUNAUTÉS LOCALES

ENJEU POUR ARTELIA

Concrétiser notre raison d'être : « Créer des solutions pour une vie positive »

ATTENTES DE LA PARTIE PRENANTE

- Impacts environnementaux et sociaux positifs
- Contribution au développement des territoires (attractivité)

CANDIDATS

ENJEU POUR ARTELIA

Attirer les talents, favoriser la diversité et accompagner les évolutions professionnelles

ATTENTES DE LA PARTIE PRENANTE

- Offres de postes intéressants (technicité, grands projets...)
- Perspectives d'évolution et développement des compétences
- Responsabilité ESG (aspects environnementaux et sociaux principalement)



ACTIONNAIRES

ENJEU POUR ARTELIA

Assurer l'indépendance et la performance du Groupe grâce à un capital détenu à 100% par ses collaborateurs et managers

ATTENTES DE LA PARTIE PRENANTE

- Génération d'une croissance pérenne
- Partage de la valeur
- Confiance dans la stratégie de l'entreprise

COLLABORATEURS

ENJEU POUR ARTELIA

Fidéliser les talents, encourager les diversités et accompagner les évolutions professionnelles

ATTENTES DE LA PARTIE PRENANTE

- Acquisition et Développement des compétences
- Autonomie et quête de sens
- Confiance dans la stratégie de l'entreprise
- Partage de la valeur
- Ethique
- Valeurs et culture
- Dialogue social
- Respect de l'environnement
- Conditions de travail
- Santé et sécurité
- Equilibre vie privée/vie personnelle

SYNDICATS ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

ENJEU POUR ARTELIA

Instaurer une bonne cohésion interne afin de développer un sentiment d'appartenance et de loyauté des salariés

ATTENTES DE LA PARTIE PRENANTE

- Dialogue social
- Informations économiques, environnementales et sociales sur le Groupe
- Défense des intérêts des collaborateurs
- Conditions de travail
- Non-discrimination, diversité

GESTION DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS



La maîtrise des risques est pour Artelia un facteur essentiel de son fonctionnement, son développement et sa pérennité. Elle concerne à la fois les risques pour l'entreprise, ses collaborateurs, ses clients et plus largement pour l'ensemble de ses parties prenantes.

GOUVERNANCE

La politique de gestion des risques est pilotée par la direction des risques et de l'audit, qui mobilise chacune des unités opérationnelles et fonctionnelles du Groupe pour les sujets qui les concernent. À cet égard, la direction des risques et de l'audit établit et révisé de manière périodique une cartographie et évaluation des risques financiers et extra-financiers susceptibles d'avoir un impact sur le développement du Groupe. Elle a également pour mission de s'assurer que les unités opérationnelles prennent en compte ces risques dans leur stratégie et leurs actions de toute nature, et cherchent à en améliorer la prévention.

Le comité des risques se réunit quatre fois par an avant la réunion du conseil d'administration pour examiner l'évolution des risques principaux identifiés au sein du Groupe et en rendre compte au conseil d'administration. Le comité des risques est composé du Président exécutif, du Directeur Finance & Achats, du Secrétaire général, du Directeur du développement, de la Directrice juridique et de la Directrice des risques.



Anne-Françoise Hayman
Directrice des risques

CARTOGRAPHIE DES RISQUES ET AUDIT INTERNE

La cartographie des risques macro est révisée annuellement. Les risques sont évalués et hiérarchisés selon une matrice prenant en compte leur niveau de vraisemblance (probabilité de réalisation) et leur niveau d'incidence (conséquence de la réalisation). Le croisement de ces deux données permet d'identifier quatre niveaux de gravité : faible, modéré, moyen et élevé.

De cette cartographie découle chaque année la réalisation d'une série d'audits internes qui permettent notamment d'améliorer le contrôle des risques et leur actualisation.

Les risques représentent une probabilité de perte ou de dommage. Leurs causes sont multiples : responsabilité légale, catastrophes naturelles, accidents, erreurs de gestion ou menaces relatives à la sécurité informatique.

La gestion des risques nous permet d'identifier et d'évaluer ces risques en vue d'élaborer un plan visant à les minimiser et à les maîtriser, ainsi que leurs conséquences potentielles pour Artelia. Nous nous appuyons pour cela sur les concepts d'évitement, de réduction, de partage et de rétention.

Aucune entreprise n'est en mesure d'éviter systématiquement tous les risques, et tous n'auront pas forcément une issue négative. C'est pour cela que nous évaluons le rapport bénéfique/risque d'un événement et définissons le niveau de risque acceptable. Cette évaluation est une base qui sert à la fois notre analyse, notre prise de décision et notre plan d'actions. L'étape d'audit interne, essentielle, nous permet en bout de chaîne d'analyser les enjeux liés aux risques mis en évidence par les cartographies annuelles et de proposer des recommandations, dans une logique d'amélioration continue.

PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Les principaux risques extra-financiers sont analysés et audités régulièrement par les directions dédiées aux sujets, et des politiques spécifiques de mitigation sont décidées.

FAMILLE DE RISQUE	THÉMATIQUE	DESCRIPTION DES RISQUES	POLITIQUE ARTELIA
ENVIRONNEMENT ET CHANGEMENT CLIMATIQUE	<ul style="list-style-type: none"> Biodiversité Résilience au changement climatique Atténuation du changement climatique 	<ul style="list-style-type: none"> Non-respect des réglementations environnementales Atteinte à l'environnement Non prise en compte du changement climatique dans nos missions 	<ul style="list-style-type: none"> Politique environnement Grille d'analyse de risques RSE des projets
SYSTÈME D'INFORMATIONS	<ul style="list-style-type: none"> Cyber sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> Virus (ransomware...) Intrusion dans le réseau Artelia depuis l'extérieur ou depuis un poste utilisateur Atteinte aux données personnelles 	<ul style="list-style-type: none"> Politique de sécurité du système d'information Charte informatique Politique des données des salariés à caractère personnel
ÉTHIQUE	<ul style="list-style-type: none"> Corruption, fraude, conflit d'intérêt, pratiques anticoncurrentielles 	<ul style="list-style-type: none"> Non-respect du programme d'intégrité, pouvant avoir des répercussions commerciales, financières, pénales et de réputation Absence d'analyse éthique vis à vis d'un partenaire 	<ul style="list-style-type: none"> Charte éthique Guide de bonne conduite des affaires Dispositif d'alerte éthique
SANTE-SÉCURITÉ & SÛRETÉ	<ul style="list-style-type: none"> Santé-sécurité sur site Artelia Santé-sécurité sur chantier et sûreté dans les pays à risque 	<ul style="list-style-type: none"> Harcèlement, équilibre vie privée-vie professionnelle, charge de travail... Non protection physique des collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Politique Health & Safety Mission santé au travail
RESSOURCES HUMAINES	<ul style="list-style-type: none"> Environnement de travail Recrutement Expérience collaborateur 	<ul style="list-style-type: none"> Diversité, bien-être des salariés, qualité de vie, motivation, absentéisme Manque de ressources humaines pour nos projets Risque d'un manque de motivation et d'une baisse de performance 	<ul style="list-style-type: none"> Charte diversité, accord handicap Accord organisation du travail



SANTÉ ET SÉCURITÉ



L'identification, la prévention et la réduction des risques en matière de santé et sécurité passent par la mise en place d'une organisation, d'une politique et de procédures dédiées. Artelia engage ses collaborateurs et ses parties prenantes à partager cette préoccupation à tout instant.



LAURENT LANDUYT

a intégré Artelia en 2004 en tant que Directeur de l'agence des Hauts de France pour la Business Unit Villes & Territoires. Il est depuis 2021 Responsable sécurité infrastructures pour les trois Business Units Villes & Territoires, Mobilités & Infrastructures et Eau & Afrique, Moyen-Orient.

Concrètement, quelles actions sont menées sur le terrain ?

Les actions sont nombreuses. J'interviens en comité de direction de Business Unit pour réaliser une causerie sécurité, rendre compte sur les actions menées, remonter les difficultés et proposer un plan d'action adapté. J'ai réalisé un support de formation à la prévention sécurité en phase travaux, qui est en cours de déploiement avec l'objectif de former 80 % des collaborateurs intervenant sur les chantiers, d'ici 2023. J'ai créé une communauté Yammer afin de partager des informations et retours d'expérience avec des collaborateurs impliqués sur la sécurité, sur un périmètre Groupe, qui s'agrandit de jour en jour. J'interviens dans des groupes de travail sur la sécurité et j'apporte une expertise pour analyser les risques et fournir des solutions de prévention sur des missions ciblées.

Comment est organisée la gouvernance de la sécurité au sein d'Artelia ?

La gouvernance de la sécurité au sein du Groupe s'appuie sur le comité Health & Safety qui est en charge de la définition des orientations de la politique santé & sécurité, des objectifs, plans d'action et des indicateurs associés en fonction des activités et des risques des différents métiers. Au sein de ce comité participent, notamment, les responsables sécurité dont la mission est de s'assurer du respect des conditions de sécurité des collaborateurs dans leur périmètre d'intervention, et de répondre aux besoins spécifiques de leur entité, tant en termes de formation que d'audits terrain.

Comment impliquer le management sur ce sujet à forts enjeux ?

La sécurité fait partie des sujets abordés systématiquement lors des comités de direction de Business Units ou de Branches, ainsi que lors des réunions d'agences et de pôles. L'implication du management ne peut être efficace que si elle est portée à tous les niveaux, du directeur exécutif de Business Unit au responsable de pôle. De mon point de vue, il est important de communiquer sur les retours d'expérience car ils permettent de parler concrètement, lors de causeries, de situations vécues par d'autres collaborateurs et qui intéressent tout le monde.

Comment vous assurez-vous du respect des règles de sécurité ?

La phase de vérification passe par la réalisation d'audits de chantier et d'établissement. Les audits de chantier sont l'occasion de constater, sur le terrain, le niveau d'implication des responsables de travaux et managers directs sur les enjeux de sécurité, et d'échanger sur le rôle du maître d'œuvre.

Les audits d'établissement se réalisent avec les chefs d'établissement et permettent de mesurer la conformité des sites. À l'issue de ces audits, un plan d'action, partagé, est défini, afin de travailler dans une optique d'amélioration continue.



SHELL SAFETY DAY

Artelia a participé à la journée de la sécurité organisée par Shell, partenaire historique du Groupe, sur la thématique des « 9 règles qui sauvent dans l'industrie ». Cet événement a été l'occasion de réunir nos équipes et de débattre de la manière dont nous utilisons les règles de secours pour gérer efficacement les risques plus élevés auxquels nous pouvons être exposés sur un chantier de construction dans le secteur de l'industrie. Les règles de secours de Shell intègrent la pratique des comportements humains et l'état d'esprit de l'apprenant, en fixant des attentes claires en matière de performance, tout en démontrant l'intérêt de l'apprentissage et de l'amélioration continue.

PRÉVENIR LA BANALISATION DES RISQUES

Cette année, c'est le thème central de la banalisation des risques qui a été retenu par Artelia pour le Safety Day, journée consacrée aux échanges et partages de bonnes pratiques. Pourquoi prenons-nous des risques ? Quels sont les facteurs qui déterminent nos seuils de tolérance face à ces risques ? Afin de favoriser les discussions autour de cette thématique, différentes animations ont été organisées au sein des établissements, des différentes entités et équipes autour d'autres sujets connexes tels que les risques au bureau, les chutes de plain-pied ou les angles morts.



TAUX D'ABSENTÉISME
2,83 %



ACCIDENTS DU TRAVAIL



UNE MISSION DÉDIÉE À LA SANTÉ AU TRAVAIL

Afin de préserver la santé et prévenir les risques psycho-sociaux, la mission santé au travail intervient en coordination avec le comité Health & Safety, le médecin du travail, les partenaires experts et les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Elle conseille et accompagne tous les acteurs de l'entreprise pour la mise en œuvre des actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire.

Parmi ses actions clés, le dispositif de signalement et d'alerte interne fournit aux collaborateurs la possibilité de signaler tout événement traumatique (tensions, conflits, ressentis de harcèlement – agissements sexistes, propos inappropriés, discrimination...) afin de le traiter en parfaite neutralité et impartialité, par une personne formée à la médiation professionnelle et à la qualité relationnelle.

ALLIER INDÉPENDANCE ET PARTAGE DE LA VALEUR



Céline Khaznagi
Présidente du FCPE
Adjointe Pôle études hydrauliques et environnementales de la Business Unit Villes & Territoires



Marc Giroussens
Directeur général adjoint et représentant de la Direction au conseil de surveillance du FCPE

En quoi l'actionnariat salarié contribue-t-il à la performance globale du Groupe ?

L'actionnariat salarié, au sens d'une entreprise dont le capital social est entièrement détenu par ses collaborateurs, permet de conjuguer le temps court et le temps long. Le temps court s'exprime au travers de notre capacité de réaction, de solidarité et de cohésion. C'est ce que nous avons vécu récemment lorsque l'entreprise a agilement fait bloc : en 2020 tout d'abord, où tous, salariés et actionnaires, ont conjugué leurs efforts lors de la crise du Covid-19 ; en 2021 ensuite, en assumant collectivement la charge de travail induite par la croissance de nos activités. Le temps long est celui de l'inscription dans des décisions structurantes, qui ne sont pas remises

en cause au quotidien. Notre indépendance vis-à-vis de tout investisseur nous préserve de pressions intempestives ou extérieures, au gré de fluctuations de marchés ou d'intérêts qui ne sont pas exclusivement les nôtres. La valorisation financière annuelle de notre Groupe, et donc de la part de FCPE Artelia, est en effet uniquement liée à notre performance économique sur l'exercice précédent. Ce cycle nous apporte sérénité et lucidité dans nos actions stratégiques, sans pression du court terme.

Quelles ont été les avancées majeures en matière d'actionnariat au cours de l'année écoulée ?

Les deux avancées à retenir sont l'ouverture d'un dispositif d'actionnariat collectif pour nos collaborateurs italiens ainsi que la confirmation

de l'abondement à 50 % de l'entreprise sur le versement de l'Intéressement et de la Participation quand ils sont placés sur le fonds Artelia. Il convient également de noter que la redistribution potentielle sur le FCPE, via l'intéressement, la participation et l'abondement, représente dans sa totalité le tiers du résultat d'exploitation des entités françaises du Groupe.

par une aide spécifique vers les moins de 40 ans, l'entreprise incite fortement à la rotation interne de son capital.

L'abondement de l'intéressement-participation a été porté à 50 % en 2021 en cas de versement sur le FCPE, ce dispositif est reconduit en 2022. Que cela représente-t-il en matière de partage de la valeur ?

Dans le cadre global actuel d'épargne individuelle des ménages en France, les taux d'intérêt disponibles sur le marché sont usuellement de l'ordre de 1% annuel. La dynamique économique du Groupe Artelia a permis à la valeur de la part de globalement doubler sur les 5 dernières années. De plus, l'intérêt fiscal du FCPE pour les salariés français, avec une série de cas de déblocage avant cinq ans, permet de constituer avec des versements volontaires possibles à hauteur de 25% du salaire brut annuel, un capital personnel particulièrement dynamique et uniquement lié aux résultats de l'entreprise.

Comment s'assurer de la pérennité de notre modèle d'actionnariat si important pour nous, à travers le renouvellement et la fidélisation des actionnaires ?

La pérennité de notre modèle actionnarial repose en premier lieu sur la croissance et la performance économique récurrente de l'entreprise. En effet, sans création de valeur ni partage de celle-ci, le modèle perd de son sens. Ensuite la transmission, chère aux fondateurs du Groupe, reste au cœur du modèle. En aidant le plus grand nombre de nos collaborateurs à être actionnaires via le FCPE et les plus jeunes à construire leur parcours actionnarial

En 2021,
34 %



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

14,1 %
Salariés via le FCPE



85,9 %
Managers

STRUCTURE DE L'ACTIONNARIAT

Environ 950 salariés

sont actionnaires directs d'Artelia Global au 31 décembre 2021.

2 700 salariés

sont détenteurs de parts via le fonds de commun de placement d'entreprise (FCPE), lui-même actionnaire d'Artelia Global. Actuellement, le FCPE est uniquement accessible aux collaborateurs rattachés aux sites français et italiens.



CULTIVER NOTRE CAPITAL HUMAIN



Thierry Lassalle
Directeur des ressources humaines



Catherine Baldassarre
Directrice des ressources humaines adjointe

L'année 2021 fut encore « spectaculaire », en termes de gestion des ressources humaines. Elle nécessita d'accompagner nos collaborateurs dans les multiples adaptations exigées par la gestion de la crise Covid-19. À chaque étape, en France, nous avons impliqué nos partenaires sociaux afin d'adapter au plus près de nos activités, les recommandations, sinon obligations réglementaires. Nous avons conseillé nos filiales dans le monde dans les choix à effectuer, en fonction des aléas liés à la pandémie. Il s'agissait de concilier les impératifs de préservation de la santé avec la volonté de servir nos clients et d'être au plus près des attentes de nos collaborateurs. Nous y sommes parvenus.

Nous avons alors accompagné nos collaborateurs dans leurs projets de vie professionnelle en favorisant un grand nombre de mobilités, opérationnelles et géographiques. Aussi, sur la base des enseignements tirés des périodes de contraintes en matière d'organisation du travail, nous avons établi sur nos sites, partout dans le monde, des règles simples, pratiques et relevant d'un équilibre nécessaire entre présentiel et distanciel. Cette nouvelle organisation s'est mise en place avec souplesse et en symbiose avec notre environnement de travail et nos impératifs de gestion de projets. En France, un avenant à notre accord sur l'organisation du travail portant sur le télétravail a été signé en 2021.

Enfin, pour satisfaire les attentes de nos collaborateurs dans une logique de fidélisation, encore faut-il les connaître ! C'est pourquoi nous avons mené une enquête « prise de pouls » réalisée à mi-année sur le continent européen. Là aussi, les enseignements furent riches et nous ont incité à travailler sur nos points d'améliorations au travers de différentes initiatives. L'expérience sera effectuée régulièrement pour maintenir cette relation de proximité et orienter nos priorités.

Ce qui ressort globalement, c'est que l'hybridation devient une nécessité en matière de ressources humaines : c'est-à-dire la science d'allier des éléments, que l'on croit parfois contradictoires, mais qui sont en fait parfaitement complémentaires : servir les individualités mais dans un dessein collectif, cultiver la proximité et la simplicité dans un groupe qui recherche la diversité des missions et qui connaît une dynamique de croissance, digitaliser nos outils mais conserver notre « adresse » humaine, servir le présent instantanément pour nos collaborateurs, et s'attacher à se projeter vers l'avenir. Ce futur proche est indéniablement dicté par nos actions en matière de responsabilité sociétale en général, et prise en compte des impacts environnementaux en particulier. Une politique des ressources humaines se doit de s'y consacrer. C'est indéniablement le challenge à venir, pour nous et pour notre Groupe.

CARE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



La prise en considération du bien-être et de la santé de nos collaborateurs constitue une priorité et un axe fort de développement. En misant sur ces deux notions, nous souhaitons favoriser la motivation et l'implication dans le travail, tout en renforçant un climat de respect et d'écoute.

UNE ENQUÊTE COLLABORATEURS « PRISE DE POULS » POUR PROGRESSER COLLECTIVEMENT

Artelia a mis en place une enquête visant à recueillir les retours des collaborateurs sur leur quotidien de travail. Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, management, épanouissement dans les projets confiés, sont autant de sujets sur lesquels les salariés ont été invités à s'exprimer de manière transparente. L'objectif est d'instaurer une réelle culture de consultation, afin de mettre en place des ajustements tenant compte des besoins des collaborateurs.

Afin d'identifier les points précis d'amélioration, nous

avons choisi d'observer trois équipes reconnues pour être particulièrement performantes collectivement. Des échanges individuels et collectifs ont été organisés avec ces équipes par notre responsable de la mission diversité et santé au travail, et un diagnostic a été partagé avec les partenaires sociaux. Un plan d'action précis a ensuite été bâti pour encourager nos managers à porter leur attention sur les axes de développement qui ont émergé, et leur apporter tout l'appui nécessaire (formation, organisation) en ce sens.





Carole Guilhem
Responsable diversité
& santé au travail

La spécificité et l'intérêt de l'intervention menée auprès de ces trois équipes particulièrement dynamiques, résident dans le choix d'une démarche centrée sur « ce qui marche bien dans une équipe » et le travail collaboratif entre tous les acteurs : direction, management, DRH, mission diversité et santé au travail, et les membres de la CSSCT. L'objectif était de recueillir le point de vue des trois équipes sur leurs points forts, c'est-à-dire ce qui est source d'équilibre dans le travail et qui doit être maintenu et capitalisé pour d'autres. Nous souhaitons que les participants réagissent à trois thématiques : la communication et le management, la ressource et la charge de travail, ainsi que les outils opérationnels.

L'animation des échanges a permis les interactions entre les personnes, véritables sources de créativité et de richesse. Le recueil et l'analyse de ces éléments ont déterminé des axes prioritaires communs pour nourrir le plan d'action qui a été affiné avec tous les acteurs et présenté dans les comités de direction de Business Units. C'est une première étape que je considère comme réussie, car elle nous a permis d'aborder des sujets complexes qui touchent aux équilibres humains et économiques. La confiance et l'implication de tous vont nous permettre d'aller encore plus loin dans la prévention de la santé au travail et de la performance collective de notre groupe.



Benoît Lacombrade
Business Unit
Villes & Territoires

Le bien-être au travail et le bien vivre ensemble ont toujours été pour moi un élément primordial de motivation et de performance dans un contexte professionnel où l'activité peut parfois être très soutenue. Faire ainsi partie des équipes reconnues pour leurs performances collectives a donc d'abord été une satisfaction personnelle. Et pour chaque collaborateur, une mise en lumière appréciée ! Pouvoir partager son expérience, faire remonter ces situations de bien-être partagées, et identifier les facteurs de réussite ont été des exercices auxquels chacun a

pris part avec enthousiasme et énergie. La journée n'aurait pas été aussi bénéfique si elle n'avait également été marquée par un moment de convivialité dans un cadre verdoyant et apaisant. Moins formel que les ateliers d'échange, ce moment a probablement été tout aussi instructif pour illustrer notre vie d'équipe. Maintenant et avec la forte croissance récente de l'agence, je sais qu'une attention particulière devra être portée dans les prochains mois pour conserver ces marqueurs qui font notre réussite collective !



RÉINVENTER LE CADRE DE TRAVAIL

Notre filiale danoise MOE a mis en place des ateliers de réflexion pour travailler sur les espaces de travail et les adapter dans une optique d'optimisation et d'amélioration du cadre de vie professionnelle.



Rikke Goemze
Assistante de direction et
Responsable Communication
Business Unit Nordics

Les métiers de l'ingénierie et du conseil sont une affaire de personnes, et nos collaborateurs sont notre plus grand atout. Ils sont à l'origine de nos résultats, et la demande de talents ne cesse de croître. L'environnement de travail est un élément essentiel pour tout collaborateur, et il est de notre devoir de nous améliorer en permanence dans ce domaine. Dans le cadre de notre stratégie 2025, nous avons travaillé sur le projet «An even better workplace»,

qui illustre notre ambition de devenir l'un des meilleurs lieux de travail du secteur. En impliquant les employés de tous nos bureaux au Danemark, nous avons identifié des pistes d'amélioration dans les 3 domaines suivants : le travail, les relations sociales, et le bien-être. En collaboration avec l'équipe de direction, différents groupes de collaborateurs ont imaginé de nouvelles idées pouvant contribuer à améliorer notre cadre de travail commun.

Benoit Clocheret
Président exécutif d'Artelia

Une expérience riche de sens qui nous confronte à la différence et nous fait prendre conscience des difficultés concrètes vécues au quotidien.



Quentin Pele
Ingénieur structure

Je voulais montrer qu'il existe toujours une solution en termes de communication.

Dans l'esprit d'un Vis-ma-Vie, Quentin, accompagné d'interprètes en langue des signes française, a pu échanger avec la direction du Groupe. Cela a été l'occasion pour lui de montrer les outils d'accessibilité dont il a besoin pour communiquer et d'expliquer les difficultés vécues quotidiennement au travail en situation de handicap auditif.



DIVERSITÉ ET INCLUSION

Dans le cadre du déploiement de notre accord quinquennal pour la non-discrimination, la promotion des diversités et le management interculturel (couplé avec un accord spécifique sur le handicap), des actions particulières ont été déployées en 2021.

INCLUSION DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2021 (SEEPH), Artelia a participé au dispositif national Duo Day, lancé depuis 2018 par le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées. La Mission diversité et santé au travail a ainsi formé 4 binômes et/ou trinômes constitués d'une personne en situation de handicap en équipe avec une collaboratrice ou un collaborateur d'Artelia. Ces temps dédiés ont été l'occasion d'échanger sur la vision métier de chacun, de faire découvrir Artelia, et surtout de faire évoluer les regards sur le handicap au travail en dépassant nos stéréotypes ou préjugés.

MIEUX COMPRENDRE LES TROUBLES AUDITIFS

Les troubles de l'audition sont la déficience sensorielle la plus répandue puisque 16 % des français et françaises y sont confrontés. Organisés par la Mission diversité et santé au travail, les ateliers « Troubles de l'audition : identification, impacts sur la vie quotidienne et solutions pour mieux vivre et mieux travailler ensemble » ont permis d'identifier les signes d'un trouble de l'audition, de comprendre et se mettre à la place des personnes en souffrant, et de partager des clés de communication et des bonnes pratiques sur le sujet.



Un nouveau concept a été défini pour porter la politique diversité & inclusion d'Artelia à travers l'identité visuelle « Each & All ». Il s'agit d'affirmer que la diversité a un impact positif sur le lien qui unit le collectif, sur la performance et dans les projets menés et réalisés.

GESTION DE LA MIXITÉ EN EUROPE

La création d'un réseau européen des responsables de ressources humaines depuis 2 ans vise à échanger sur les situations respectives, afin de faire évoluer nos pratiques ensemble. Nos sujets sont nombreux, de la gestion de la crise du Covid-19 à la mobilité internationale, en passant par la qualité de vie au travail.

Cette année, l'accent a été mis sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. S'il n'existe pas en Europe de système coercitif comme celui que nous avons en France, qui passe par des obligations légales, un dispositif de contrôle, et une communication forcée basée sur le « name & shame », cela ne nous a pas empêché de travailler sur le sujet. Nous avons commencé par des analyses de la situation dans chacun des pays où nous sommes présents, et par la création de groupes de travail, pour mettre en place les actions nécessaires. Une analyse approfondie a ainsi été réalisée avec chaque responsable des ressources humaines des pays d'Europe concernés (Italie, Royaume Uni, Danemark, Allemagne). L'objectif est de trouver ensemble les axes d'amélioration, en cohérence avec les objectifs du Groupe. Cela passera certainement par la mise en place d'indicateurs communs, dans une logique plus incitative que coercitive.



Jean-François Germanicus
Directeur des ressources humaines Europe et International



DE NOUVEAUX OBJECTIFS POUR RENFORCER LA MIXITÉ FEMMES-HOMMES

Artelia fait de l'égalité professionnelle et de la mixité un levier de performance, d'innovation et d'accompagnement de ses collaboratrices et collaborateurs. De nouveaux objectifs ont ainsi été formalisés afin d'inscrire l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme une priorité.

Engagement	1	2	3
	<p>40 % de femmes au sein des organes de gouvernance d'Artelia d'ici 2027.</p> <p>Jalon 2022 : au moins 2 femmes opérationnelles dans chaque comité de direction des Business Units.</p> <p>Jalon 2024 : minimum 25 % de femmes dans chaque comité de direction.</p>	<p>Encourager le recrutement et la promotion de femmes</p> <p>aux postes de managers et de direction.</p>	<p>Renforcer la prise en compte de la dimension femmes-hommes</p> <p>pour enrichir la conception, la réalisation et la finalité des des projets de nos clients.</p>

SIGNATURE DE LA CHARTE MIXITÉ SYNTEC INGÉNIERIE

Artelia a adhéré à la charte mixité de Syntec Ingénierie (Syndicat professionnel français de l'ingénierie) et choisi de se concentrer sur quelques objectifs précis, parmi lesquels :

- faire évoluer l'image de l'ingénierie auprès des étudiantes ;
- veiller à une parfaite égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière ;
- favoriser un équilibre vie personnelle et vie professionnelle pour tous et encourager l'accès aux postes de direction pour les femmes, en développant la mobilité ascendante.

Pour tous ces points, des actions et objectifs ont été définis et feront l'objet d'un suivi en comité de direction.

INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES 2021

Artelia
Unité économique et sociale (UES)
88/100

Artelia Industrie
83/100

TALENT ACQUISITION & TALENT MANAGEMENT

Dans un contexte de tension sur le marché du travail, Artelia travaille conjointement sur le recrutement de nouveaux collaborateurs et sur leur fidélisation, via notamment le développement de leurs compétences.

ATTIRER LES MEILLEURS TALENTS

L'effort de recrutement s'est intensifié tout au long de l'année 2021, profitant du rythme soutenu de la reprise économique. Notre équipe *Talent Acquisition* s'est étoffée à la mesure de l'enjeu et tous les moyens sont exploités pour intégrer les talents nécessaires au développement d'Artelia. Cela passe notamment par une présence renforcée dans les forums écoles, avec lesquelles de

nombreux partenariats sont conclus. Le renforcement de notre attractivité est un challenge de tous les instants ; cela exige de réinterroger nos pratiques dans le sourcing et le recrutement, miser sur une approche plus globale, plus digitale, plus internationale par l'accueil et l'accompagnement personnalisé des candidats et nouveaux collaborateurs, ainsi que par la création d'événements.

LANCEMENT DE LA CHAIRE OXALIA : CONCEVOIR DES STRUCTURES HYDRAULIQUES PLUS PERFORMANTES ET PROTÉGER LE LITTORAL

La Fondation Grenoble INP vient de lancer, en partenariat avec Artelia, une nouvelle chaire d'excellence industrielle : Oxalia. Elle est adossée au Laboratoire des Écoulements Géophysiques et Industriels* (LEGI) et à Grenoble INP – Ense3, l'école d'ingénieurs des transitions spécialisée dans l'énergie, l'hydraulique et l'environnement. Son objectif est de créer des modèles numériques innovants permettant de concevoir des structures hydrauliques plus performantes et des solutions pour prévenir l'érosion des rivières et du littoral.

Ce nouveau partenariat s'inscrit dans une relation de confiance établie de longue date avec Grenoble INP – Ense3, puisqu'Artelia contribue à la conception des enseignements de l'établissement et intervient chaque année auprès des étudiants dans ses domaines de spécialité.



PARTENARIAT AVEC L'ESTP

La signature d'une convention de partenariat entre Artelia et l'ESTP (École spéciale des travaux publics) conforte les liens existants depuis de très nombreuses années et s'inscrit dans une dynamique encore plus ambitieuse. Les actions de recherche sont également à l'honneur, avec la signature d'une première convention de recherche portée par les directeurs exécutifs des Business Units Bâtiments Ile-de-France et Bâtiments Régions & Equipements, avec l'appui du directeur de l'innovation et du directeur scientifique d'Artelia.

650 recrutements
ont été effectués en France
en 2021, dont 93 alternants

Plus de 1 000 recrutements
à l'échelle du Groupe en 2021



Valérie Vanbremeersch
Responsable Talent Acquisition



Gisela Trujillo
Chargée de recrutement et sourcing

Quels sont les grands enjeux du pôle Talent Acquisition ?

Valérie : Le premier enjeu est de trouver de nouveaux leviers de recrutement, car la concurrence sur les profils experts et la tension du marché de l'emploi nous poussent à sortir des sentiers battus. Nous avons créé en 2021 une équipe dédiée au sourcing et mis en place quelques outils pour mieux identifier et contacter les candidats susceptibles de nous rejoindre. Le deuxième enjeu est d'entretenir un vivier de candidats, d'où l'étude que nous avons démarrée en 2022 pour la mise en place d'un nouvel outil ATS/CRM performant à l'échelle du Groupe. Nous comptons sur cet outil en 2023 pour être plus efficaces, interagir en temps réel avec tous les acteurs du processus de recrutement, enrichir nos actions auprès des candidats et leur donner une belle image d'Artelia.

Gisela : L'enjeu est de développer cette activité sourcing et recrutement avec une orientation internationale pour répondre aux besoins du Groupe. Après 6 ans chez Accenture en Argentine, le challenge proposé par Artelia m'a intéressée. Mon expérience acquise dans un autre secteur d'activité apporte un regard complémentaire sur l'attraction des talents dans l'ingénierie. Je suis ravie d'avoir rejoint une belle équipe !

La marque employeur est une des priorités des DRH, est-ce le cas chez Artelia ?

Valérie : Tous les candidats se renseignent sur l'entreprise avant de postuler. Nous poursuivons notre travail afin de rendre nos opportunités plus visibles et notre société plus attractive. L'essentiel est de rester nous-mêmes, nous raconter tels que nous sommes et laisser la parole libre aux collaborateurs et collaboratrices qui témoignent. Mettre en avant nos équipes et nos métiers est une façon de valoriser et de reconnaître l'incroyable travail réalisé par tous. Nous avons la chance d'être dans un secteur d'activité qui a une résonance avec les sujets actuels, la RSE, la transition écologique... L'engagement et la passion des équipes d'Artelia pour répondre à des enjeux stratégiques pour la planète et l'humanité doivent être un élément différenciant pour nos candidats et pour nous.

Gisela : Toutes les actions menées auprès des candidats impactent notre marque employeur. Nous prenons le temps d'échanger avec chaque

candidat. Être attentif à ses besoins, ses attentes, nous permet de mieux le conseiller et de l'orienter dans son projet professionnel, qu'il soit chez Artelia demain ou plus tard. Nous sommes tous ambassadeurs d'Artelia, dans l'entreprise et en dehors. La façon dont nous en parlons influence notre réputation et l'envie de nous rejoindre pour des candidats potentiels.

Le recrutement n'est-il que l'affaire des recruteurs ?

Valérie : Surtout pas, il est l'affaire de tous. Nous travaillons conjointement avec les managers, main dans la main, puisqu'ils sont impliqués dans le processus de recrutement du début à la fin. Chaque collaborateur a aussi un rôle à jouer : en parlant du Groupe Artelia autour de lui, en cooptant une personne qui partage nos valeurs, en recevant un candidat pour lui parler de son métier, en accueillant un nouvel embauché. Nous sommes tous des ambassadeurs et ambassadrices d'Artelia !



**CATHERINE BALDASSARRE,
MARJORIE LANGE
CAROLE MORVIDONI**
Directrices des ressources
humaines - France

En 2021 plus que jamais, nous avons expérimenté la nécessité d'être agiles. Cette année a en effet été marquée par un retour dans le monde réel après le confinement mais sans pour autant revenir au monde d'avant. Concrètement, venir, partir, repartir... tout en ayant le souci de recréer du lien social entre les « faux-vrais » confinements et notre volonté de garder une proximité avec les collaborateurs. Mais aussi gérer l'émergence de situations personnelles parfois complexes et les choix de reconversion professionnelle.

Et dans le même temps, les protocoles, les tests, les masques, les isollements, les arrêts pour enfant, les fermetures d'écoles, les ouvertures d'écoles, le télétravail, la visio, les outils collaboratifs, le changement des pratiques de travail, un contexte juridique en perpétuelle évolution. Bref ! Une année de challenges marquée par un redémarrage de l'activité opérationnelle et une forte demande de recrutements.



DONNER DES PERSPECTIVES À NOS TALENTS GRÂCE AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Avec plus de 150 mobilités réalisées en 2021, l'évolution professionnelle est une réalité au sein d'Artelia. C'est un axe d'attractivité à cultiver et renforcer. Les plans de développement de compétences que nous avons mis en place, au travers de formations structurantes, mais aussi les parcours métiers propres aux différentes activités (BIM, projeteurs...) sont toujours l'occasion d'apporter un éclairage particulier sur les multiples domaines d'activités adressés par Artelia et d'ouvrir des perspectives d'intérêts et de mobilités. Par ailleurs, un outil pour renforcer les liens avec nos filiales et permettre une circulation optimisée des compétences est en cours de déploiement.

En France, notre accord triennal (pour les années 2021 à 2023) sur le développement des compétences permet d'inscrire nos objectifs dans un temps long, et donc de donner de la visibilité à nos collaborateurs.

Ces objectifs sont de 3 ordres :

- développer des compétences individuellement et collectivement, avec 70 % des collaborateurs formés chaque année à horizon 2023, 100 % d'accès au catalogue e-learning et un effort correspondant à 10 % de la masse salariale sur 3 ans ;
- une méthode spécifique de développement des compétences, avec la volonté d'accompagner 600 parcours d'évolution sur 3 ans, des passerelles pour changer de métier, un accompagnement renforcé (bilans individuels, possibilités de coaching...), un crédit d'heures de formation sur la plateforme Openlearning ;
- des formations plus rapidement mises en œuvre, avec une planification triennale et un recueil une fois dans l'année, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et de développement professionnel.



Anthony Danneyrolle
Directeur du département
Hydraulique Environnement
Écoconception

En 2021, j'ai eu l'honneur d'intégrer la première promotion d'ingénieurs urbanistes Artelia qualifiés auprès de l'Office professionnel de qualification des urbanistes (OPQU). Il s'agit d'une reconnaissance de compétences sur le cœur du métier, dans un cadre de référence posé, et qui donne notamment des garanties aux maîtres d'ouvrage. Forts de cette dynamique, nous avons créé une communauté d'ingénieurs urbanistes Artelia, dont l'objectif est de mettre en lumière notre contribution aux projets urbains et d'aménagement du territoire : faisabilité, sobriété, résilience, écomobilité, approche sensible et inclusive de tous les usages et usagers, gestion de l'eau et de la biodiversité, etc. À mon échelle, c'est l'occasion de faire monter les questions d'urbanisme durable, qui sont la base de mon parcours. La qualification OPQU et la participation à la communauté permettent de

mieux défendre cette valeur ajoutée sur la prise en compte des enjeux planétaires et nos solutions pour l'adaptation au changement climatique et la nature en ville. En tant qu'ingénieur, je propose avec mes équipes des solutions fondées sur la nature, des innovations d'usages, de l'écoconception des ouvrages, des procédés résilients aux dérèglements climatiques. En tant qu'ingénieur urbaniste, j'intègre nos solutions au débat de la refonte frugale de la ville sur la ville, j'ouvre les co-bénéfices de la nature en ville au bien-être des habitants, je participe à la médiation pour convaincre les acteurs d'avancer pour le climat et la biodiversité, j'agis en faveur d'un espace public inclusif pour tous les genres, minorités et générations. En bref, l'ingénieur urbaniste, c'est de la valeur ajoutée pour la ville et le territoire !

PROTÉGER NOTRE ENVIRONNEMENT



Jean-François Kalck
Directeur Compétence Environnement



Anne-Laure Paté
Directrice RSE

Fédérant les expertises pluridisciplinaires et internationales du Groupe autour des enjeux environnementaux, notre Business Booster Environment poursuit ses initiatives pour accompagner tous nos clients dans leur transition écologique. Il constitue ainsi un espace d'échanges et de valorisation d'expérience afin d'élaborer collectivement des solutions pertinentes et innovantes sur des thématiques variées : adaptation au changement climatique, biodiversité, économie circulaire, ou encore écoconception.

En déployant des outils pragmatiques comme CarbonEval, un outil d'aide à la décision sur la conception des projets en matière d'impact carbone, nous souhaitons montrer que la conception de solutions d'aménagements sobres en carbone doit devenir la norme, en concertation avec les donneurs d'ordre. Cela passe également par la sensibilisation des collaborateurs, c'est pourquoi nous avons organisé des

sessions interactives visant à mieux intégrer les objectifs de développement durable des Nations unies dans nos missions. Comprendre ce que sont les ODD et comment Artelia y contribue ouvre des perspectives plus larges en matière d'impact positif. En parallèle, la formation à l'écoconception et au suivi environnemental de chantier lancée l'an dernier se généralise, y compris à l'international, afin de mobiliser toutes nos énergies au service de notre raison d'être.

Par ailleurs, afin de maîtriser l'impact environnemental de nos propres activités, nous poursuivons nos efforts de mesure de notre empreinte carbone et de construction d'une trajectoire climat alignée sur les accords de Paris. Nous n'avons en effet plus le temps d'attendre pour créer des solutions pour une vie positive, c'est pourquoi nous nous y employons chaque jour avec détermination.



CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les conclusions du dernier rapport du GIEC sont alarmantes. Le changement climatique a déjà causé des impacts négatifs généralisés et des pertes et dommages connexes pour la nature et les personnes, impacts qui devraient s'accroître à chaque degré supplémentaire. Pourtant, des solutions existent. Elles reposent sur deux piliers : la capacité d'adaptation d'une part, pour se prémunir contre les effets déjà observables ou à venir du changement climatique ; et les stratégies d'atténuation d'autre part, permettant de réduire autant que possible le réchauffement. Face à ces enjeux, Artelia propose à ses clients des solutions concrètes pour s'adapter et réduire l'impact environnemental de leurs projets.



Anne-Laure Solnon
Manager de spécialité stratégie et études amont

Nos clients sont confrontés à divers enjeux physiques et de transition liés au climat, qui justifient une approche systémique et prospective. Pour y répondre, Artelia développe un service de conseil, alimenté par ses différentes expertises techniques, pour accompagner ses clients dans la prise en compte du changement climatique au sein de leurs projets, la définition et la mise en œuvre de leur stratégie d'adaptation et la conception et l'aménagement de villes et territoires résilients.

Notre groupe de travail dédié au changement permet de nourrir cette approche globale par le partage d'expériences, la recherche de solutions innovantes et les collaborations toujours enrichissantes entre les différentes compétences du Groupe.



ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DANS LEUR ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Artelia intervient dans le domaine de l'adaptation au changement climatique depuis plus de 30 ans, grâce à son positionnement historique dans les secteurs de l'eau, des infrastructures, de l'aménagement urbain et de l'environnement au sens large.

PROTECTION DU LITTORAL TOGO-BÉNIN

Le recul du trait de côte sur le littoral Togo-Bénin, aggravé par le changement climatique, perturbe les activités des communautés côtières, détruit les habitations et réduit le potentiel de développement de ces zones. Artelia accompagne le comité mixte Togo-Bénin sur la protection du littoral contre l'érosion côtière pour permettre une gestion concertée de la zone et identifier des solutions de protection côtière du segment frontalier.

RÉDUCTION DE LA VULNÉRABILITÉ AUX INONDATIONS D'ENTREPRISES DANS L'AGGLOMÉRATION TOULONNAISE (FRANCE)

Le territoire de la métropole Toulon Provence Méditerranée est exposé aux épisodes méditerranéens. Dans le cadre de l'élaboration du programme d'actions de prévention des inondations (PAPI) du bassin de risque des Petits Côtiers Toulonnais, Artelia a estimé que pour un événement de période de retour centennal, 8 500 entreprises étaient situées en zone inondable. 25 000 emplois sont directement concernés. Afin de participer à la réduction de la vulnérabilité économique de l'agglomération toulonnaise, Artelia est engagé aux côtés de la CCI du Var et de TPM dans la réalisation de diagnostics de vulnérabilité d'entreprises exposées aux risques d'inondations (débordement de cours d'eau, ruissellement et submersion marine). Nos interventions sont ciblées sur les TPE et les PME du territoire, jusqu'à des sites plus conséquents (centres commerciaux, aéroport, etc.).

STRATÉGIE D'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE POUR LES ÉTATS DE LA CARAÏBE ORIENTALE

Comme la plupart des États insulaires en développement, les membres de l'Organisation des États de la Caraïbe orientale (OECS) sont confrontés à des défis en raison de leur petite taille et de leur situation géographique : économies locales, infrastructures limitées et vulnérabilité importante aux catastrophes naturelles. Dans ce contexte, l'AFD et Expertise France collaborent avec l'OECS pour soutenir la mise en œuvre de la CDN* de ses États membres, en mettant notamment l'accent sur l'adaptation au changement climatique.

C'est dans ce contexte qu'Artelia a établi des profils de vulnérabilité, de risque et d'adaptation au climat dans les états de l'OECS et au niveau régional, l'accent étant mis sur l'identification des vulnérabilités, des risques et des capacités spécifiques liées au genre. L'équipe en charge du projet a ensuite proposé une transposition de cette stratégie dans un plan d'action comprenant un outil de suivi et d'évaluation.

**La CDN, ou contribution déterminée au niveau national, est un plan d'action climatique visant à réduire les émissions et à s'adapter aux effets des changements climatiques*

ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE : RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES PROJETS DE NOS CLIENTS

Le savoir-faire d'Artelia s'appuie sur une expertise pluridisciplinaire, qui lui permet de déployer une démarche globale d'atténuation du changement climatique. Efficacité énergétique et énergies renouvelables, stratégie et conception bas carbone ou encore économie circulaire, sont autant de domaines dans lesquels Artelia accompagne ses clients dans une logique de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre.

PARTICIPATION À L'ÉLABORATION DES LABELS BBKA (BATIMENT BAS CARBONE)

Fort de son expertise carbone en bâtiment, Artelia est membre actif de la Commission Technique de l'association BBKA depuis sa création. A ce titre, Artelia pilote la commission technique BBKA pour la construction neuve depuis 2015, est membre de la commission technique BBKA Rénovation depuis 2017, et participe activement à l'élaboration du référentiel BBKA Exploitation depuis 2021. Artelia a par ailleurs coordonné les travaux de développement du label BBKA Neuf, en tenant compte de la méthodologie E+C- et des retours d'expérience, jusqu'à la dernière version publiée en 2021. Une nouvelle version est en préparation pour 2022, en lien avec la réglementation RE2020.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE : PILOTER LE RÉEMPLOI DES MATÉRIAUX

Depuis 2018, Artelia développe Urban Ressources, une plateforme permettant d'accompagner ses clients qui, soucieux de leur empreinte en matière de carbone et de disponibilité des ressources, désirent mettre en œuvre le réemploi au sein de leurs projets, des études de conception amont à la réalisation. Nos équipes coordonnent ainsi les projets de manière à ce que les ressources issues d'un chantier soient intégrées à la conception d'un autre projet à l'étude, ou encore qu'elles puissent bénéficier à des acteurs de l'économie sociale et solidaire.

En 2021, la démarche a notamment été mise en œuvre dans le cadre du chantier de démolition de l'Îlot Descartes. En collaboration avec l'association REAVIE, un diagnostic Ressources a été réalisé pour identifier les gisements potentiels. Artelia a ensuite assisté son client dans l'instauration d'une opération de réemploi pour le marché de travaux de déconstruction (suivi de la dépose et de la mise en place d'une boutique éphémère de revente). Le réemploi dans le domaine de la construction reste encore peu commun et le projet Îlots Descartes a été l'occasion d'en explorer bon nombre de facettes. Différents matériaux et équipements étaient concernés : briques, éléments de plomberie et équipements électriques, radiateurs à eau et électriques, dalles de moquettes, éléments de menuiserie intérieure, mobilier de bureau, etc. Cette opération a également mobilisé des personnes en insertion professionnelle pour plus de 650 heures de travail.

UNE CONSTRUCTION BOIS DE GRANDE ENVERGURE AU DANEMARK

MOE, filiale d'Artelia, fait partie de l'équipe lauréate qui aidera l'agence danoise de la construction et de l'immobilier à développer un nouveau centre de bureaux gouvernementaux à Odense. Le bâtiment sera un modèle pour les constructions en bois à grande échelle. Ses 31 000 m² accueilleront 1 600 postes de travail gouvernementaux. L'utilisation du bois dans les structures porteuses était une exigence énoncée dans les documents d'appel d'offres. Avec un projet de cette envergure, l'agence souhaite inciter l'industrie à construire davantage de bâtiments en bois, permettant l'économie de quantités considérables de CO₂.



MOE a participé à la construction de plus de 65 000 m² de bâtiments en bois massif, démontrant que les défis généraux liés aux structures en bois peuvent être résolus et que de nombreux avantages peuvent en être issus, notamment en matière d'impact carbone.

ACCOMPAGNEMENT DU GRAND PORT MARITIME DE LA MARTINIQUE DANS SA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

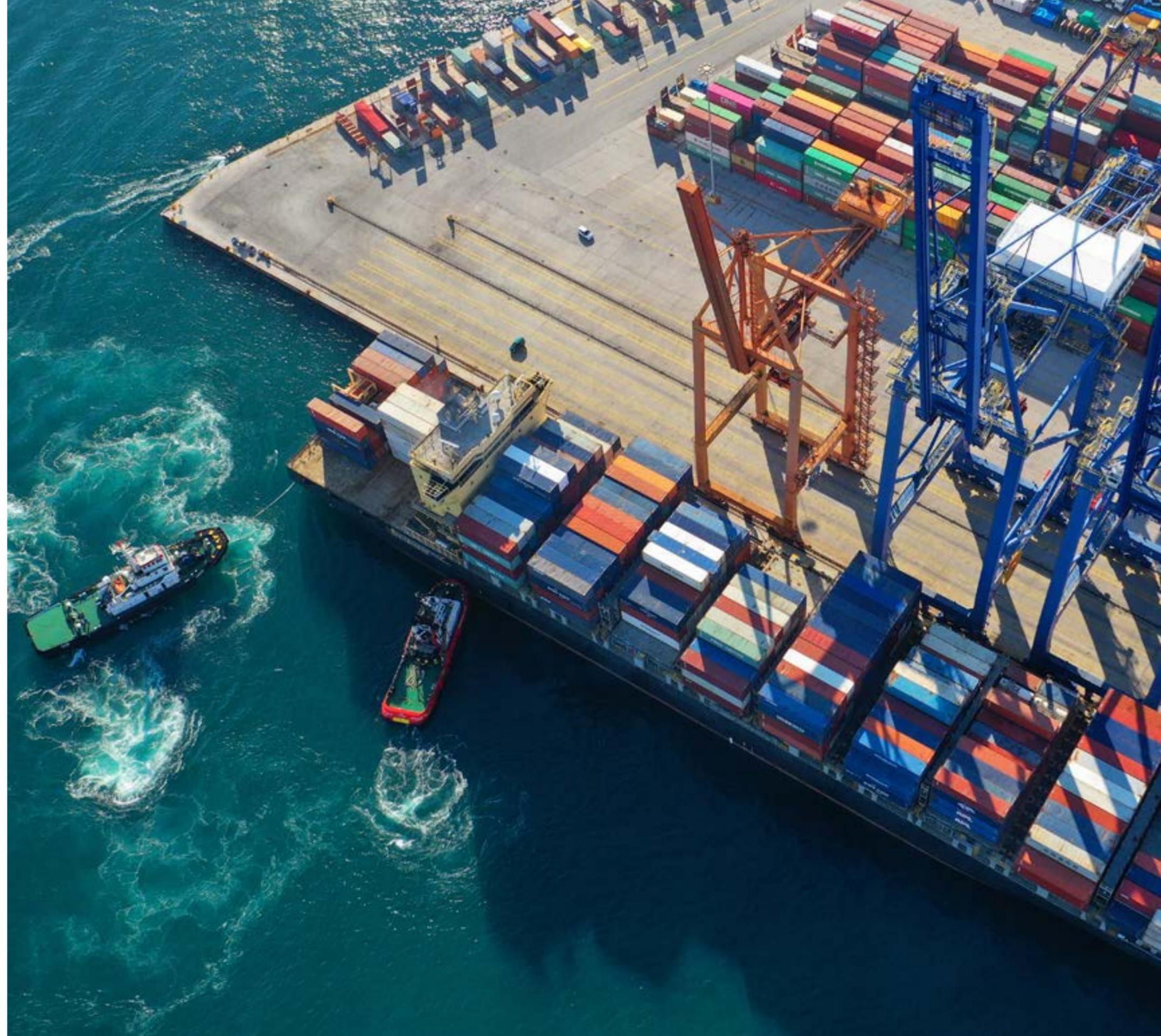
Le Grand Port Maritime de La Martinique (GPMLM) est le principal point d'embarquement et débarquement du trafic maritime conteneurisé de l'île. Dans un contexte où le système électrique martiniquais est encore fortement dépendant des énergies fossiles, le GPMLM souhaite s'engager dans sa transition énergétique, à travers la conception, la construction et l'exploitation d'un programme « SmartGrid Pointe des Grives » pour l'alimentation à quai des navires. Concrètement, l'électricité d'origine renouvelable produite sera destinée aux usagers du terminal, qu'ils soient maritimes ou terrestres. La stratégie vise 30 % d'économies d'énergie en deux ans et une réduction des émissions à quai des porte-conteneurs qui pourront alors arrêter leurs moteurs.

En tant qu'assistant à maîtrise d'ouvrage à la passation d'un marché global de performance sur trois années, Artelia réalisera les études préalables de design jusqu'à l'assistance à la consultation des entreprises, le suivi de réalisation pour les travaux, la mise en service et le suivi de performance.

MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME PHOTOVOLTAÏQUE POUR LE DÉPARTEMENT DU LOIR-ET-CHER (FRANCE)

Le conseil général du Loir-et-Cher souhaite mettre en place un programme de production d'électricité par énergie photovoltaïque dans l'objectif de réduire les émissions engendrées par la consommation d'électricité de son patrimoine bâti. Le projet vise l'autonomie électrique de collèges du département.

L'assistance technique proposée par Artelia couvre les études de faisabilité, la mise en place d'un schéma directeur de développement, l'assistance pour la définition des besoins et les modalités de portage du projet, l'étude de la valorisation de l'énergie en surplus, l'assistance technique en phase travaux et la réception des centrales solaires, ainsi que le suivi des performances en phase exploitation.



BIODIVERSITÉ

Comme indiqué par l'IPBES et le GIEC dans leur dernier rapport commun, la question du changement climatique ne peut être abordée indépendamment de celle liée à la perte de biodiversité. En effet, le changement climatique entraîne une perte de biodiversité, qui affecte elle-même le climat, car les écosystèmes, sur terre ou dans les océans, absorbent une partie des émissions de gaz à effet de serre. Face à l'urgence liée à la restauration de la biodiversité, Artelia intervient à différentes échelles dans sa gestion, que ce soit au travers d'une approche de biodiversité positive (Nature Based Solution), de nature en ville, de restauration des milieux, ou encore de protection et de valorisation du patrimoine paysager.



Anaïs RAMOND est ingénieure environnement au sein de la société Artelia et est spécialisée dans la réalisation d'études réglementaires environnementales. Elle intervient plus précisément sur les projets d'aménagement ayant un impact sur le milieu naturel. Son attrait pour la recherche de solutions permettant de concilier les aménagements et la protection de la biodiversité l'a naturellement orientée vers le métier d'assesseur Biodiversity, en cours d'obtention.



INTÉGRER LA NATURE EN VILLE

Quelles sont les particularités des milieux urbains ?

Les milieux urbains sont par définition très contraints, et déconnectés des autres écosystèmes. Ils sont soumis à de nombreux facteurs perturbants comme la pollution lumineuse, la surfréquentation, l'artificialisation du sol, la fragmentation des espaces... qui ne sont pas forcément propices à la biodiversité au sens large, mais la nature a des capacités d'adaptation étonnantes. Une partie des espèces de la flore et de la faune a su s'adapter à ces facteurs anthropiques au fil des siècles pour parvenir à s'y développer. Certaines espèces sont devenues spécifiques des habitats urbains et parfois même dépendantes de l'homme pour se nourrir ou trouver un lieu de reproduction à l'image des hirondelles des fenêtres. Cela en fait un domaine d'étude passionnant.

Quelle a été votre démarche pour introduire cette approche au sein des projets ?

Nous sommes partis du constat que depuis une dizaine d'années, il y a une forte demande de nature en ville. En parallèle, on assiste depuis plusieurs années à une forte érosion de la biodiversité. Nous avons donc étudié comment rapprocher ces deux éléments : comment faire pour préserver localement la biodiversité « ordinaire » et mieux l'intégrer dans l'écosystème urbain ? Nous avons pour cela réalisé un important travail d'analyse bibliographique et d'état de l'art, afin de voir de quelle manière était traitée cette problématique. Le constat est qu'il n'y a pas de méthode bien définie. Nous avons donc essayé de mettre en place une méthode normalisée pour mieux intégrer cette thématique à l'échelle des projets d'aménagement, afin d'offrir à tous les acteurs du secteur du bâtiment une meilleure visibilité sur la nature en ville et leur donner des clés pour bien l'intégrer.

Vous serez prochainement assesseur Biodiversity®. Qu'est-ce que ce label, et en quoi est-il une valeur ajoutée pour les projets de nature en ville ?

Il s'agit du premier label international pour la prise en compte de la biodiversité dans les projets immobiliers de construction et de rénovation. Il permet d'attester et de valoriser la prise en compte de la biodiversité et de

la haute qualité écologique dans les projets qui nous sont confiés. C'est un atout aux yeux de la profession, notamment des promoteurs, car le label donne un cadre aux actions engagées sur la thématique biodiversité, accompagne la conception, aide à la réalisation et prépare l'entretien. Globalement, les sujets de nature en ville sont bien perçus et l'engagement est partagé entre les différents acteurs car on a une réelle plus-value à l'échelle du bâtiment pour la revente et le bien-être des usagers. De plus, on s'aperçoit que plus la démarche est intégrée en amont des projets, en lien avec les architectes, paysagistes et aménageurs, moins elle génère de surcoûts.

Concrètement, en quoi consiste une mission de nature en ville au sein d'un projet mené par Artelia ?

La base de l'approche est de réaliser un diagnostic écologique, adapté au contexte urbain. Nous réalisons un inventaire écologique qui permet de générer des données qui vont être le point de départ de toutes les préconisations et déclinaisons au sein du projet. Il s'agit alors d'identifier les éléments d'importance, comme une haie par exemple, qu'il serait intéressant d'intégrer dans le projet et que l'on essaie ensuite de valoriser. On tente aussi de maintenir et favoriser l'accueil des espèces observées sur site. On travaille systématiquement avec les paysagistes, notamment sur les palettes végétales, afin de favoriser les espèces locales et indigènes qui présentent souvent un intérêt pour la faune en matière d'alimentation (espèces nectarifères, pollinifères, à baies, de refuge, etc). Même les espèces communes doivent être prises en compte pour enrayer l'érosion que l'on observe partout et éviter ainsi qu'elles ne deviennent à leur tour des espèces menacées et rares. Nous avons plusieurs projets en cours, comme deux îlots résidentiels sur la commune de Bagneux. Il s'agit du premier projet labélisé Biodiversity® construction par Artelia. On constate aussi que de plus en plus de plans locaux d'urbanisme mentionnent dans leur règlement la mise en oeuvre d'une démarche de certification ou de label de certification ou label environnemental. Ils utilisent aussi le coefficient CBS, qui décrit la proportion des surfaces favorables à la biodiversité par rapport à la surface totale d'une parcelle. Cela va globalement dans le bon sens, c'est encourageant !

RÉHABILITER L'ÉCOSYSTÈME DE LA LAGUNE EBRIÉ : TRAVAUX D'OUVERTURE DE L'EMBOUCHURE DU FLEUVE COMOÉ À GRAND-BASSAM (CÔTE D'IVOIRE)

La lagune Ebrié et plus particulièrement la baie de Cocody, souffrent d'une dégradation environnementale due à deux facteurs déterminants : des rejets de déchets liquides et solides incontrôlés dans la lagune et une modification de l'écosystème lagunaire suite à l'ouverture du canal de Vridi en 1950, ayant entraîné la fermeture du débouché de la Comoé à Grand Bassam. Cette situation réduit les échanges du fleuve avec l'océan, occasionnant des conséquences néfastes sur la biodiversité de la lagune.

Afin de sauvegarder et revaloriser la baie et la lagune, le gouvernement de la Côte d'Ivoire a mis en place un financement conjoint pour les travaux d'ouverture de l'embouchure du fleuve Comoé à Grand Bassam. C'est dans le cadre de cette opération qu'Artelia, en tant que maître d'œuvre, assure une mission de suivi et contrôle des travaux.



RESTAURER LA CONTINUITÉ ÉCOLOGIQUE DE LA LAUTER (FRANCE)

Le site du barrage hydroélectrique de Weiler sur la Lauter à Wissembourg a été aménagé pour restaurer la continuité hydraulique, biologique et le transit suffisant des sédiments, priorité de la directive européenne cadre sur l'eau. Rivière transfrontalière entre la France et l'Allemagne, la Lauter possède des enjeux forts de continuité piscicole puisqu'elle est un axe migrateur prioritaire pour l'anguille et le saumon atlantique. Son contexte salmonicole marqué par l'espèce repère du milieu qu'est la truite fario, la présence d'espèces d'intérêt communautaire telles que la lamproie de Planer et le chabot, ont conduit à la mise en place d'une rivière de contournement sur le territoire français.

La mission de maîtrise d'œuvre réalisée par Artelia a permis, *in fine*, de concevoir un aménagement permettant la restauration de la continuité piscicole en prenant en compte la particularité du milieu alluvial de la Lauter et l'intégration du dispositif dans l'environnement, tout en définissant les mesures adaptées à la préservation de la faune et la flore.

RENATURER LA BIENNE (FRANCE)

La Bienne, principal affluent de l'Ain, a de tous temps été exploitée par l'homme (travaux d'endiguement-stabilisation et extraction d'alluvions notamment), modifiant ainsi son fonctionnement. Il s'agit d'une rivière de 1^{ère} catégorie piscicole, dite « salmonicole » et dont l'espèce repère est la truite fario. Son site d'implantation accueille plus de 8 hectares d'habitats d'intérêt communautaire à dominante forestière, dont 5 hectares sont jugés prioritaires (saulaie blanche, tillaie, frênaie, ...), tous reconnus comme des zones humides.

Les travaux de restauration de bon fonctionnement de la Bienne, réalisés sous maîtrise d'œuvre Artelia, s'inscrivent dans une logique générale de restauration hydromorphologique, permettant de concilier l'activité morphodynamique, les fonctionnalités hydrauliques et écologiques, et la préservation des activités locales.

ARTELIA PARTENAIRE DE « FRANCE EAU BIOSURVEILLANCE »

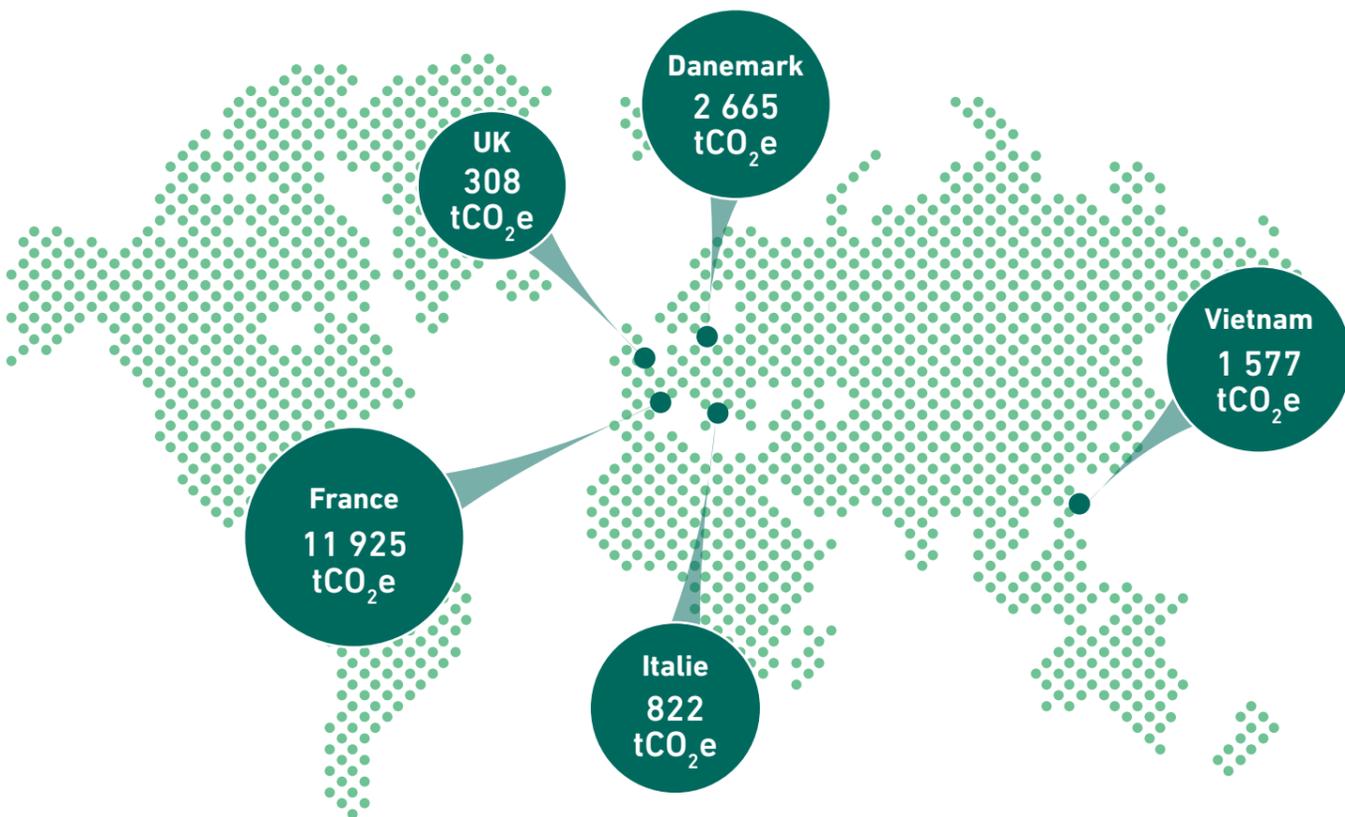
En mai 2018, la filière de l'eau est labellisée « filière d'excellence » par le Conseil national de l'industrie. Cette labellisation entraîne la signature d'un contrat entre le comité Stratégique de la Filière Eau et les ministères de la transition écologique et solidaire et de l'économie. Au sein de ce contrat, l'objectif de créer une filière française de la biosurveillance est mentionné comme indispensable pour mieux détecter et traiter les micropolluants. C'est dans ce contexte qu'est créée l'association professionnelle France Eau Biosurveillance, qui regroupe d'une part les utilisateurs des nouvelles approches de métrologie par le vivant, dont Artelia, et d'autre part les développeurs d'outils innovants sur le sujet.

L'objectif de l'association est de stimuler l'excellence française dans les solutions de détection et de traitement des nouveaux polluants afin de contribuer au maintien de la qualité des eaux et de préserver la biodiversité et la santé humaine.

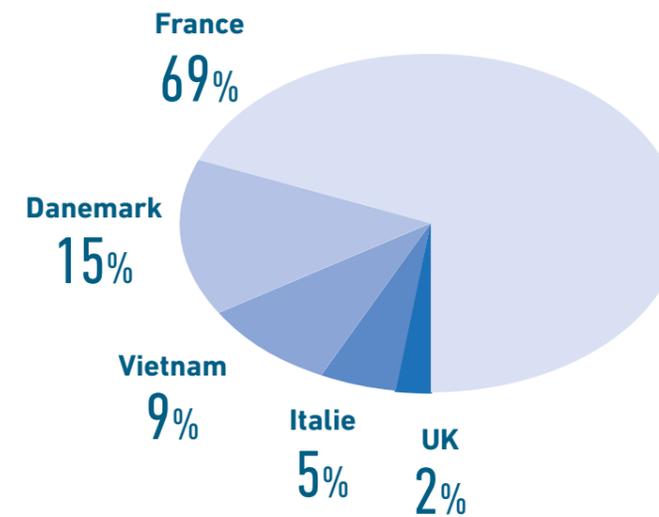
MAÎTRISER NOTRE EMPREINTE CARBONE

En 2020, nous avons pris l'engagement de réduire l'empreinte carbone du Groupe de 50 %* à l'horizon 2025. Deux ans après, notre empreinte carbone a diminué de 32 % à fin 2021. Cette baisse, en grande partie imputable à la crise du Covid-19 qui a conduit à une réduction des déplacements partout dans le monde, ne doit pas nous empêcher de poursuivre le déploiement de notre plan d'actions tel que défini dans notre politique environnement.

*par rapport à 2019, en $teqCO_2/personne$



Pour l'année 2021, le poids total des émissions de gaz à effet de serre (GES) pour la France et ses principales filiales (Danemark, Italie, Vietnam, UK) est de 17 297 tCO₂e.

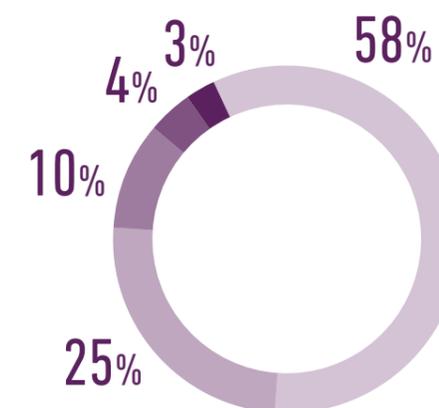


RÉPARTITION DES ÉMISSIONS EN % ENTRE LES DIFFÉRENTES FILIALES

En première approche, Artelia France est responsable d'environ 70 % des émissions à l'échelle de l'ensemble du groupe. Ce résultat s'explique par un effectif salarié beaucoup plus important en France que dans les autres pays pris en compte.

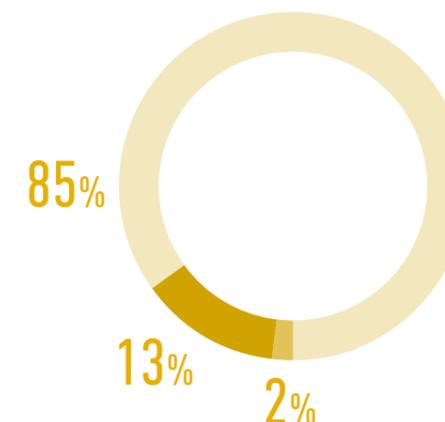
3 tCO₂e

en moyenne par collaborateur



RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GES PAR POSTE

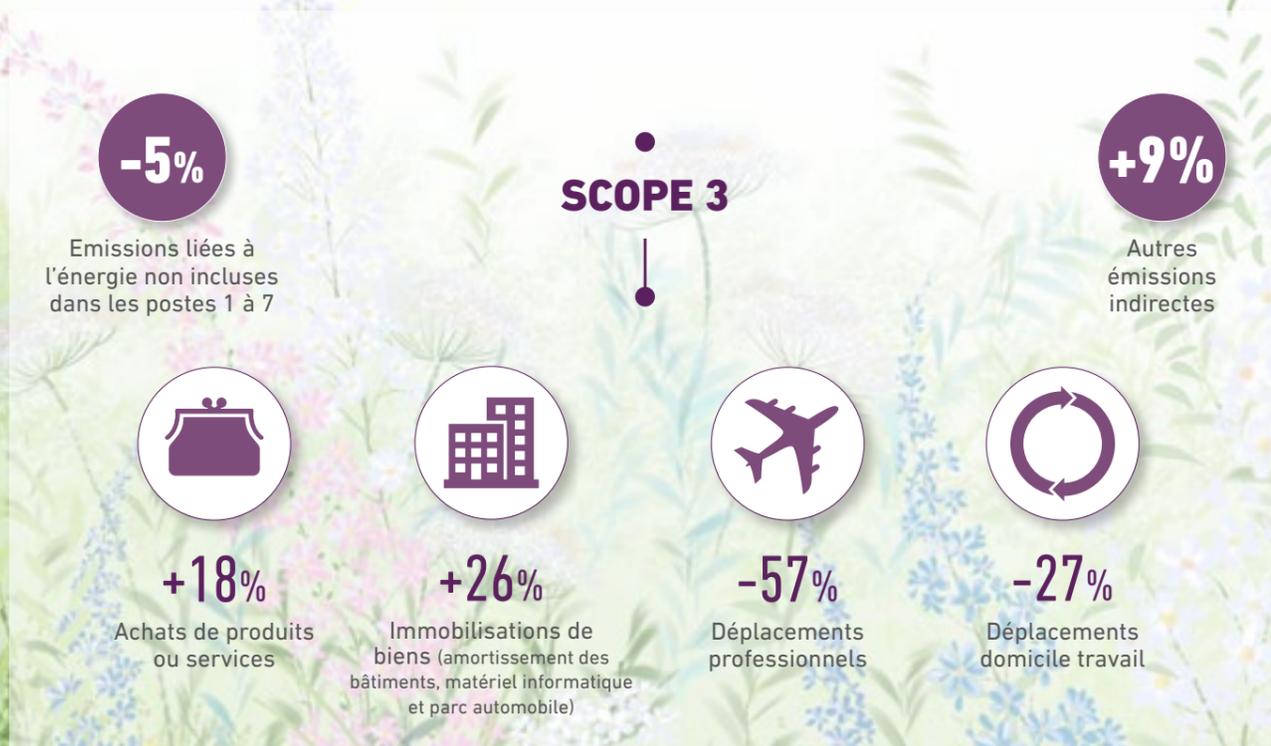
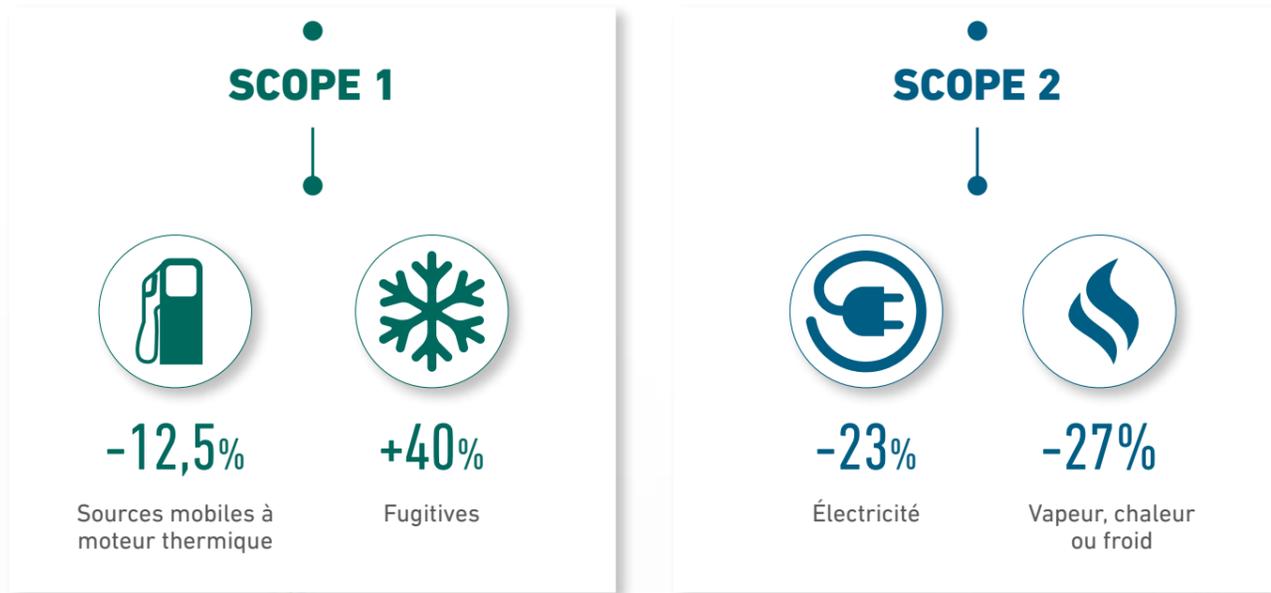
- Déplacements professionnels et domicile-travail : 9 977 tCO₂e
- Amortissement des bâtiments, matériel informatique et parc automobile : 4 384 tCO₂e
- Énergie (production, consommation) et émissions fugitives : 1 709 tCO₂e
- Autres émissions indirectes : 763 tCO₂e
- Achats de produits et services : 464 tCO₂e



RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GES PAR SCOPE

- SCOPE 1** : Emissions directes (2 189 tCO₂e)
- SCOPE 2** : Emissions indirectes associées à l'énergie (303 tCO₂e)
- SCOPE 3** : Autres émissions indirectes (14 805 tCO₂e)

ÉVOLUTIONS PAR POSTES D'ÉMISSIONS ENTRE 2019 ET 2021



RÉUNIONS À DISTANCE

67 840

via Skype en 2021

63 408

via Teams entre début octobre et fin décembre 2021

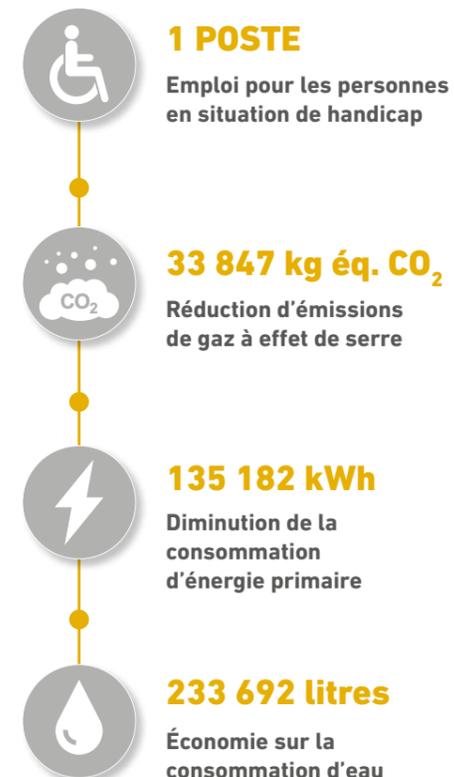
VERS DES HABITUDES DE TRAVAIL MOINS EMISSIVES EN CARBONE

Les contraintes liées aux restrictions de déplacement durant la crise sanitaire ont changé les comportements de travail en profondeur. Artelia s'inscrit dans cette mutation en faisant évoluer sensiblement les modes d'organisation du travail au sein de l'entreprise, en lien avec les partenaires sociaux : en France par exemple, grâce à l'instauration du télétravail jusqu'à deux jours par semaine pour tous les collaborateurs dont la fonction est compatible avec ce type d'organisation, une diminution significative des déplacements domicile-travail a été observée en 2021. Celle-ci s'est accompagnée d'une hausse considérable des réunions à distance et d'une baisse drastique des vols en avion. Si les restrictions ont au départ été vécues comme des contraintes, elles ont montré que les nouveaux outils collaboratifs et modes d'organisation du travail permettent d'assurer efficacement la continuité de nos activités, tout en diminuant notre empreinte carbone.

RÉEMPLOI ET RECYCLAGE DES ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES ET MOBILES

Artelia fait appel à AFB, première entreprise adaptée européenne dans la gestion du renouvellement des parcs informatiques et de téléphonie, pour la revalorisation de l'ensemble de ses équipements en fin de vie. En 2021, 252 équipements ont ainsi été réemployés et 392 recyclés, permettant notamment une économie de 33 847 kg eq. CO₂.

Les équipements confiés à AFB dans le cadre de notre partenariat ont permis d'obtenir les résultats suivants :



Les autres actions de sobriété numérique :

- l'ensemble du matériel informatique est labellisé Energy Star, garantissant son efficacité énergétique ;
- le choix s'oriente vers des composants à faible consommation énergétique, qui permettent un allongement de la durée de vie du matériel et une consommation moindre (ex : disques SSD) ;
- la rotation du matériel informatique est optimisée : au moins 4 ans pour les PC de bureautique, tous les 3 ans pour les PC techniques ;
- les serveurs sont virtualisés en datacenter afin de consolider et de réaliser des économies énergétiques ;
- la visioconférence est massivement déployée afin de limiter les déplacements des collaborateurs ;
- les collaborateurs sont sensibilisés aux écogestes numériques (limiter les impressions, éviter les échanges d'emails avec pièces jointes volumineuses, supprimer ses données obsolètes, éteindre les écrans non-utilisés, etc.).

ENTRE 2020 ET 2021

DIESEL
-17%



233 collaborateurs

FORFAIT MOBILITE DURABLE

Après un an de déploiement, 233 collaborateurs bénéficiaient du forfait mobilité durable fin 2021



20 tonnes

récoltées en vue de leur réemploi ou recyclage

UNE CAR POLICY TOUJOURS PLUS SOBRE

La *car policy* du Groupe évolue chaque année, et s'attache à proposer aux collaborateurs un choix renouvelé de véhicules dits propres, tant pour les véhicules de fonction que de service. Fin 2021, la flotte automobile sur le périmètre France (plus de 1 000 véhicules au total) émettait en moyenne 101 gr CO₂/km. Le nombre de véhicules diesel a quant à lui diminué de 17 % entre 2020 et 2021, traduisant une réelle dynamique vertueuse ayant pour objectif une sortie définitive du diesel fin 2024 (sauf rares exceptions pour les gros rouleurs). Par ailleurs, la mise en place progressive de bornes de recharge pour véhicules électriques sur les sites du Groupe permettra d'augmenter encore la part de véhicules électriques au sein du parc.

CHALLENGE MOBILITÉ : UNE JOURNÉE POUR SE DÉPLACER AUTREMENT

À l'occasion de la semaine européenne de la mobilité, Artelia a participé au challenge mobilité organisé par la région Auvergne-Rhône-Alpes. Les collaborateurs ont été invités à favoriser les modes de déplacements doux entre leur domicile et leur lieu de travail, tout en évitant l'autosolisme.

À Échirolles, 101 collaborateurs se sont prêtés à l'exercice, réalisant 1 459 kilomètres au moyen de modes de transports doux.

À Lyon, 82 collaborateurs ont privilégié les modes de transports alternatifs pour un total de 1 692 kilomètres.

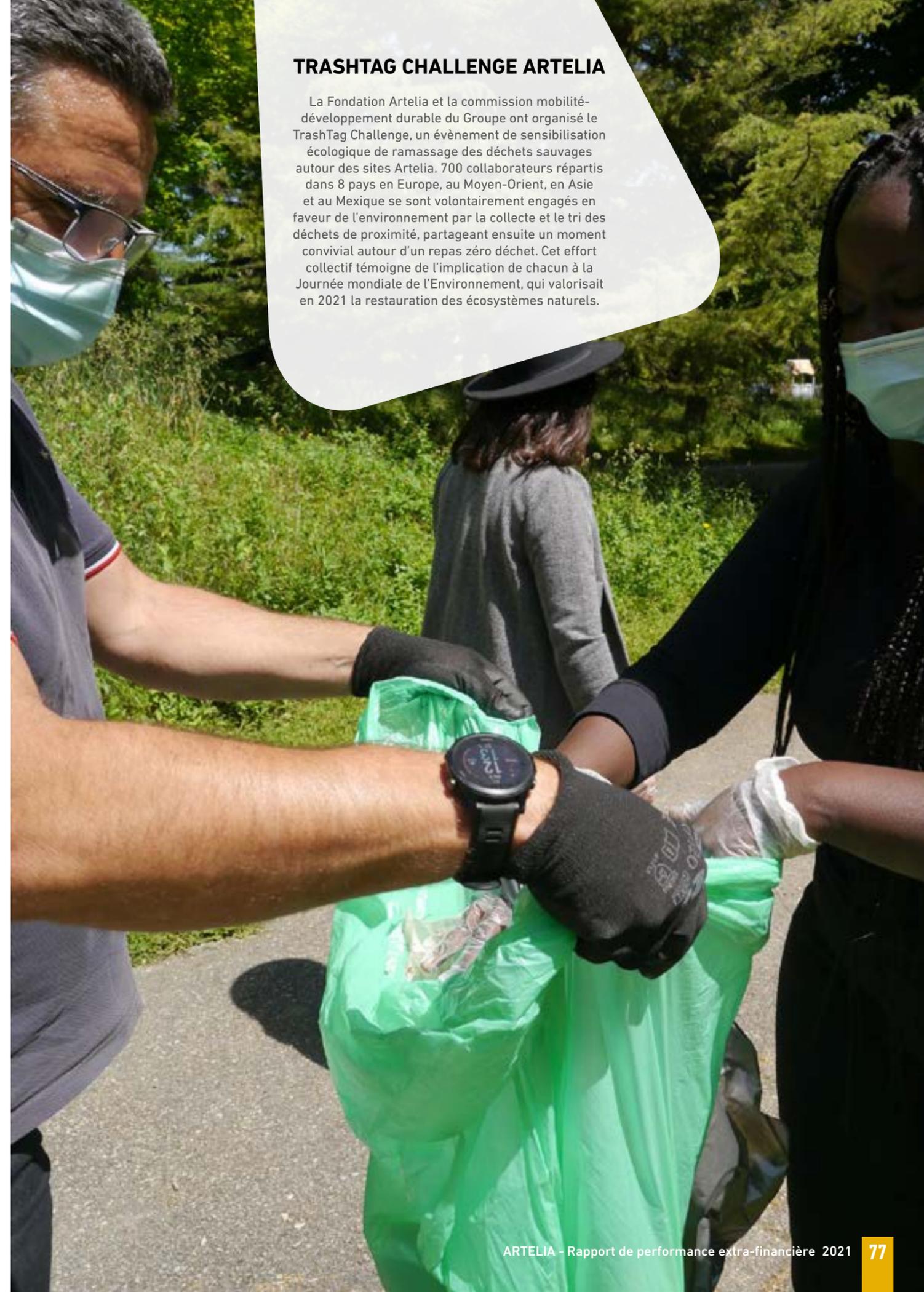
CLEANING DAYS : TRIER ET RECYCLER PLUTÔT QUE JETER

Plusieurs journées de collecte et de tri ont été organisées au sein des sites de Choisy-le-Roi et d'Échirolles. En partenariat avec des entreprises d'insertion, des bacs de collecte ont été mis à disposition des collaborateurs pour organiser la récupération de tout le matériel non utilisé dans les locaux. Papier, fournitures de bureau, mobilier, casques de chantier ou encore équipements électriques : au total, près de 20 tonnes de déchets ont été récoltés en vue de leur réemploi ou recyclage.

[en savoir + sur la politique environnement du Groupe](#)

TRASHTAG CHALLENGE ARTELIA

La Fondation Artelia et la commission mobilité-développement durable du Groupe ont organisé le TrashTag Challenge, un évènement de sensibilisation écologique de ramassage des déchets sauvages autour des sites Artelia. 700 collaborateurs répartis dans 8 pays en Europe, au Moyen-Orient, en Asie et au Mexique se sont volontairement engagés en faveur de l'environnement par la collecte et le tri des déchets de proximité, partageant ensuite un moment convivial autour d'un repas zéro déchet. Cet effort collectif témoigne de l'implication de chacun à la Journée mondiale de l'Environnement, qui valorisait en 2021 la restauration des écosystèmes naturels.



S'ENGAGER POUR UN MONDE CITOYEN & SOLIDAIRE



Jacques Gaillard
Président de la Fondation Artelia



Jade Becret
Déléguée générale de la
Fondation Artelia

Au cours de l'année 2021, la Fondation Artelia a confirmé l'évolution de ses orientations stratégiques. En favorisant l'action locale notamment grâce au mécénat de compétences, nous avons instauré des modalités d'intervention nous permettant de rester engagés auprès des acteurs associatifs, et ce malgré un contexte sanitaire toujours bouleversé. Nous avons multiplié les actions collectives (TrashTag challenge, Giving Tuesday, challenges sportifs, ateliers en faveur de l'insertion professionnelle). Nous avons également déployé des missions mobilisant les compétences des collaborateurs du Groupe sur des sujets qui nous sont chers : approvisionnement en eau, accompagnement dans la construction de bâtiments, apprentissage et transmission de connaissances et d'expertises, en France mais aussi dans bien d'autres pays.

L'année à venir s'annonce tout aussi riche. En cohérence avec l'objectif de réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre du Groupe Artelia à l'horizon 2025, nous avons élaboré une stratégie de contribution climatique afin d'amplifier notre démarche en faveur du climat et plus largement de la protection de l'environnement. C'est à travers les thématiques du carbone bleu et de l'économie circulaire que notre engagement se concrétise. Deux appels à projets ont été lancés et laissent entrevoir de nouveaux partenariats fructueux avec les acteurs associatifs, partenariats qui permettront notamment aux collaborateurs Artelia de s'engager au profit de causes environnementales.



+ de 35

projets en cours



12

temps forts /
événements collectifs

+ de 300 k€

total des dépenses de
la Fondation en 2021

AGIR LOCALEMENT GRÂCE AUX EXPERTISES DES COLLABORATEURS ARTELIA

Les nouvelles relations tissées avec les territoires et les associations permettent à la Fondation Artelia d'accompagner les populations locales en faveur de projets à vocation humanitaire, sociale et environnementale, aussi bien par des actions de proximité qu'à distance. Actions collectives et missions individuelles ont ainsi mobilisé les expertises des collaborateurs du Groupe Artelia en 2021.



ÉNERGIES SANS FRONTIÈRES (BURKINA FASO)

Depuis plus de 30 ans, Énergies Sans Frontières s'engage à contribuer au développement et à l'amélioration des conditions de vie des populations dans le monde entier par la mise en œuvre de projets favorisant l'accès à l'eau, l'électricité et la formation professionnelle.

La Fondation Artelia a accompagné l'association dans la mise en place d'un système d'alimentation en eau de quatre hameaux et d'une école au Burkina Faso. La mission en mécénat de compétences a permis au collaborateur mobilisé de piloter à distance la réalisation d'un forage afin de pallier la sécheresse des puits actuels durant la saison des pluies. Énergies Sans Frontières a réalisé l'installation électrique, le pompage solaire et les adductions vers les bornes, fontaines et latrines utilisées par les 1 200 habitants des hameaux concernés. Les populations locales ont été associées à la mise en œuvre et à la pérennisation de ce projet.



Valérie CHIZAT
Responsable du pôle
Aménagements et Transports

Cette collaboration a été particulièrement enrichissante tant par les valeurs que porte le projet qu'au travers des échanges et de l'enthousiasme des intervenants mobilisés. Notre métier consiste à aménager l'espace public. Lorsque celui-ci est pensé et organisé au plus proche avec et par le public dans un objectif de cohésion et de vivre-ensemble, notre engagement prend tout son sens : placer notre savoir-faire technique au service des valeurs sociales auxquelles nous croyons.



FREDERIC SEVENE (FRANCE)

Frédéric Sévène, association de prévention spécialisée à Talence (Gironde), accompagne les jeunes âgés de 11 à 25 ans en risque ou en voie de marginalisation. Ses actions d'éducation spécialisée et d'insertion sociale s'organisent principalement par le déploiement de chantiers, de séjours et de projets éducatifs individuels ou collectifs.

La Fondation Artelia a assisté l'association dans le développement d'un projet urbain. Notre collaboratrice engagée durant sa mission en mécénat de compétence a identifié les caractéristiques techniques, réalisé les rappels réglementaires et mis en place un calendrier fonctionnel et opérationnel en vue de la construction d'une structure en bois dans un espace vert contigu aux jardins partagés du quartier Raba de Talence. Un mécénat financier à hauteur de 5 000 € a également permis la prise en charge des matériaux, des études et des prestations de service dédiées à l'aménagement inclusif de cette structure dans l'espace public.

en charge des adultes. La mission de mécénat de compétences a toutefois été reportée en raison du contexte géopolitique actuel sur le territoire afghan. Afin de maintenir le partenariat avec l'association, la Fondation Artelia s'implique dans le développement d'un projet d'infrastructure au Togo. Le mécénat de compétences a permis la réalisation d'une étude de faisabilité architecturale et le déploiement d'un programme technique pour la construction et l'équipement d'une unité de chirurgie pédiatrique au sein du CHU Sylvanus Olympio de Lomé.



CHEMIN NEUF (RÉPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO)

La communauté à vocation œcuménique Chemin Neuf, composée de 2 000 membres et présente dans 133 pays, œuvre selon le principe d'unité : unité de la personne, de la famille et de la religion.

La Fondation Artelia a réalisé en mécénat de compétences, une mission d'hydrogéologie afin de faciliter l'accès à l'eau potable aux habitants de Menkao en République Démocratique du Congo. Ce projet intervient à la suite d'une étude géologique réalisée sur un terrain de 20 hectares dont l'association est propriétaire, qui a permis d'identifier la présence d'eau à une profondeur de 300 mètres. Notre collaboratrice impliquée a procédé à la vérification des compétences de l'entreprise chargée de réaliser le forage et a également assuré le suivi à distance du déroulement du projet.



Caroline FERRATON
Technicienne hydrogéologue

Le forage est désormais terminé, seul le réservoir est à finaliser. La communauté et l'entreprise de forage ont vraiment contribué au succès du projet. Lorsque la foration a commencé, les échanges de terrain avec la personne en charge du suivi du projet ont permis de comprendre les différentes étapes et les incidents qui pouvaient éventuellement se présenter. Cette mission s'est bien déroulée : ce fut une réussite !



CHAINE DE L'ESPOIR (TOGO)

Organisation non gouvernementale internationale, La chaîne de l'espoir participe au renforcement des systèmes de santé et d'éducation permettant à chacun et en particulier aux enfants d'avoir accès aux mêmes chances de survie et de développement.

Dans le cadre de son projet d'extension du French Medical Institute for Mother and Children à Kaboul en Afghanistan, l'association a mobilisé les compétences du Groupe Artelia pour la réalisation d'une étude de faisabilité dédiée à la construction d'une structure complémentaire assurant la prise



INDICATEURS

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2019	2020	2021
EMPLOI	Nombre total de sites d'activité		55 en France	55 en France	119 (Monde)
	Effectif total Groupe		5907	6079	6659
	Effectif total France		3634	3680	3766
	Répartition des effectifs inscrits par tranche d'âge en % - Groupe -		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 %	24 et - = 4,2 % 25-29 = 14,8 % 30-34 = 16,1 % 35-39 = 17,7 % 40-44 = 14,5 % 45-49 = 11,2 % 50-54 = 9,4 % 55-59 = 8,1 % 60 et + = 4,0 %
	Effectifs par zone géographique - Groupe -		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 MOE Denmark (MOE) : 885 Norway (MOE+OO) : 125 Philippines (MOE + Artelia) : 121 Madagascar : 50	France : 3766 Vietnam : 687 Italie : 181 Royaume-Uni : 106 Allemagne : 63 Emirats Arabes Unis : 38 Espagne : 43 Thaïlande : 120 Denmark (MOE) : 1009 Norway (MOE+OO) : 134 Philippines (MOE + Artelia) : 177 Madagascar : 44
	Répartition des effectifs par sexe - Groupe -		Femmes : 32,45 % Homme : 67,55 %	Femmes : 31,98 % Homme : 68,02 %	Femmes : 31,78 % Homme : 68,22 %
ORGANISATION DU TRAVAIL	Nombre total d'employés par contrat de travail (permanent ou temporaire), par genre - Groupe -		Non calculé	Non calculé	Contrats permanents : 1934 femmes / 3906 hommes Contrats temporaires : 182 femmes / 637 hommes
	Nombre total d'employés par type d'emploi (à temps plein et à temps partiel), par genre - Groupe -		Non calculé	Non calculé	Temps partiel 340 femmes / 203 hommes Temps pleins 1776 femmes / 4340 hommes
	Nombre total d'employés par contrat de travail (permanent et temporaire), par région - Groupe -	2021 : France : Permanent : 1258 F / 2454 H - Temporaire : 19 F / 35 H Europe (hors France et Scandinavie) : Permanent : 150 F / 260 H - Temporaire : 15 F / 21 H Scandinavie : Permanent : 360 F / 756 H - Temporaire : 11 F / 16 H Afrique-Moyen Orient : Permanent : 36 F / 106 H - Temporaire : 14 F / 65 F Asie -Océanie : Permanent : 101 F / 248 H - Temporaire : 106 F / 465 H Amériques : Permanent 1 F / 0 H - Temporaire : 16 F / 22 H			
	Absentéisme		2,37 %	3,10 %	2,83 %

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2019	2020	2021
MOBILITE INTERNE	Nombre de mobilités (mobilité géographique et/ou changement de poste) - Groupe -		121	112	141
SANTÉ & SÉCURITÉ	Conditions de santé et de sécurité au travail	- Politique Health&Safety 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	Pages 78-79 du RPEF 2019	Pages 32-33 du RPEF 2020	Pages 40 à 43
	Fréquence et gravité des accidents du travail		TF : 3,24 TG : 0,11	TF : 3,06 TG : 0,09	TF : 0,93 TG : 0,05
	Maladies professionnelles		0	1	0
	Effectif certifié OHSAS 18001 - Groupe -		France : 74,55 % Groupe : 63 %	France : 73,62% Groupe hors MOE : 61%	France : 74,35% Groupe hors MOE : 59,19%
	Sites certifiés MASE	La Compétence Environnement a été certifiée MASE en 2020 pour 3 ans, sur le périmètre des équipes : Environment & 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	4 pour la Business Unit Industrie + 100 collaborateurs de la compétence Environnements répartis sur 12 sites	4 pour la Business Unit Industrie + 100 collaborateurs de la compétence Environnements répartis sur 12 sites
RELATIONS SOCIALES	Organisation du dialogue social	<u>Accords négociés et signés avec les partenaires sociaux en 2021:</u> Accord relatif au forfait mobilités durables (FMD) / Accord portant sur les modalités arrêtées en matière de rémunération pour 2021-2022-2023 / Accord sur la participation des salariés aux résultats 2021-2022-2023 / Accord sur l'intéressement des salariés aux résultats 2021-2022-2023 / Accord Plan Epargne Groupe ARTELIA / Accord sur le règlement du PERECO ARTELIA / Avenant n°1 à l'accord sur la participation des salariés aux résultats 2021-2022-2023 / Avenant n°1 à l'accord sur l'intéressement des salariés aux résultats 2021-2022-2023 / Accord sur l'harmonisation des dispositions sociales de la société SDZ PROCESSREA au sein de l'UES Groupe ARTELIA / Accord sur l'harmonisation des dispositions sociales de la société GANTHA au sein de l'UES Groupe ARTELIA / Avenant n°1 à l'accord sur l'Organisation et la relation au travail au sein de l'UES GROUPE ARTELIA et de ses filiales	86 réunions : 2 Comité de Groupe 15 CSE (et anciennement CCE) 15 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	101 réunions : 5 Comité de Groupe 14 CSE 8 CSSCT 28 RP 31 commissions 15 négociations
	Bilan des accords collectifs		7 accords signés	12 accords signés	11 accords signés
	Taux d'avis favorables obtenus lors des consultations et négociations annuelles avec les partenaires sociaux		97%	100%	90,5%
FORMATION	Politiques mises en œuvre en matière de formation	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.	Page 77 du RPEF 2019	Page 52 à 54 du RPEF 2020	Pages 56 à 59
	Nombre total d'heures de formation		29 049	27 309	38 205
	Taux d'accès à la formation		62,70 %	49,15 %	72,13%
	Taux d'accès à des actions de développement des compétences - Groupe	Cet indicateur inclut notamment l'accès à open-learning, une plateforme en accès libre de contenus de formation 100% digital ouverte à toutes les filiales France et International, hors PRINCIPIA et BU NORDICS		80%	90%
	Taux d'actions de développement professionnel ayant répondu aux objectifs définis		97%	91%	90%

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2019	2020	2021
EGALITÉ DE TRAITEMENT	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	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.	Pages 70-71 du RPEF 2019	Pages 48 à 51 du RPEF 2020	Pages 52-53 du RPEF
	Index d'égalité professionnelle femme / homme	<p>Détail de calcul de l'index :</p> <p>Indicateur 1 : L'écart de rémunération femmes-hommes Indicateur 2 : L'écart de répartition des augmentations individuelles Indicateur 3 : L'écart de répartition des promotions Indicateur 4 : Le nombre de salariées augmentées au retour de congé maternité Indicateur 5 : La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations</p> <p>SCORE ARTELIA UES SCORE ARTELIA INDUSTRIE</p> <p>1 38/40 (écart en faveur des hommes) 38/40(écart en faveur des hommes) 2 20/20(écart en faveur des femmes) 20/20 (écart en faveur des femmes) 3 15/15 (écart en faveur des femmes) 10/15 (écart en faveur des hommes) 4 15/15 15/15 5 0/10 0/10</p>	88 / 100	Artelia UES :88/100 Artelia Industrie : 78/100	Artelia UES : 88/100 Artelia Industrie : 83/100
	Taux de féminisation dans l'encadrement et le management - Groupe -	L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité pour Artelia. Ainsi, le Groupe a défini un ensemble d'engagements et un plan d'actions à déployer, dont voici quelques maillons clés :	23 %	France : 23 % Groupe : 20,75 %	France : 24 % Groupe : 29 %
	Taux de femmes responsables de projet - Groupe -	Engagement n°1 : 40% de femmes au sein des organes de gouvernance d'Artelia d'ici 2027 Engagement n°2 : Encourager le recrutement et la promotion de femmes aux postes de Managers et de Direction	24%	25%	France : 27 % Groupe : 26 %
	Taux de femmes responsables de projet et/ou manager - Groupe -	Engagement n°3 : Renforcer la dimension femmes-hommes pour enrichir la conception, la réalisation et la finalité des projets			France : 26 % Groupe : 24,4 %
	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Ici, les indicateurs Groupe prennent en compte les pays suivants : France, Danemark, UK, Italie, Vietnam	Pages 26 - 27 du RPEF 2019	Pages 48-49 du RPEF 2020	Pages 50-51 du RPEF
	Nombre de recrutements de travailleurs handicapés		1	5	12
	Taux d'emploi de travailleurs handicapés	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.	2,79%	2,84%	2,94%
	Nombre de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap		38	41	38
	Taux de formation des personnes en situation de handicap		40,3%	37%	42%
Politique de lutte contre les discriminations		Pages 70 à 73 du RPEF 2019	Pages 48 à 51 du RPEF 2020	Pages 49 à 53 du RPEF	

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2019	2020	2021
POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT	ISO 14001 - Groupe -		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 - Groupe -	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. chapitres Cf. page 58 à 67 «Résilience au changement climatique» et «Transition énergétique» pages 14 à 23	Pages 58 à 67 du RPEF 2020	Pages 60 à 77 du RPEF
	Actions de performance environnementale dans les projets clients - Groupe -	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.	Non disponible	Pages 59 à 62 1 646 000 m2 de bâtiments certifiés pour leur qualité environnementale en phase conception et exploitation	Voir indicateurs 2021 de la politique RSE page 8
ÉCONOMIE CIRCULAIRE / PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Le tri du papier et le tri sélectif sont effectués sur l'ensemble des sites du Groupe. Les déchets informatiques et électroniques sont systématiquement collectés et recyclés par un prestataire externe.	Non disponible	100 % des déchets papier et électronique valorisés	100 % des déchets papier et électronique valorisés Pages 75 à 77 du RPEF
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. Le BEGES englobe la France et ses principales filiales : UK, Danemark, Italie, Vietnam.	Pages 82-83 du RPEF 2019	Pages 63 à 65 du RPEF 2020	Pages 72 à 74 du RPEF
	Nombre de km parcourus pour les déplacements professionnels. - Groupe -		46 657 199	27 366 125	32 502 000
	Nombre de véhicules en parc		990	1002	1027
	Nombre de litres d'essence consommés par la flotte interne	Italie : 60 016 litres consommés (essence + diesel) Vietnam : 16 046 litres consommés (essence + diesel)	71 086	105 008	203 556

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2019	2020	2021
UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	Nombre de litres de diesel consommés par la flotte interne	Italie : 60 016 litres consommés (essence + diesel) Vietnam : 16 046 litres consommés (essence + diesel)	967 006	758 196	793 492
	Consommation de papier en ramettes/salarié	Ici l'indicateur Groupe inclue les pays suivants : France, Danemark, UK, Italie, Vietnam	6,5 (France)	4,5 (France) 3,9 (Groupe)	France : 3,8 Groupe : 3,4
	Taux de papier recyclé acheté ***		99,8 %	99,5 %	99 %
	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%). Au Danermark, 79 000 kWh d'électricité sont produits à partir de panneaux photovoltaïques.			
	Consommation d'électricité en kWh/m ² et en MWh - Groupe -	L'indicateur Groupe prend en compte, en plus de la France, les filiales UK, Danemark, Italie et Vietnam	72,97 kWh/m ² ** (France) 4872,883 MWh ** (Groupe)	75,8 kWh/m ² ** (France) 4 904,4 MWh ** (Groupe)	68,5 kWh / m ² ** (France) 89,9 kWh/m ² ** (Groupe) 5841,296 MWh ** (Groupe)
	Consommation d'eau en m ³ /salarié		5,6 m ³ **	5,3 m ³ **	Non disponible**
	Taux de collaborateurs sensibilisés aux écogestes		100%	100%	100%
CHANGEMENT CLIMATIQUE	Principe de précaution	Artelia applique le principe de précaution à l'ensemble de ses activités même si, compte tenu de la nature de l'activité du Groupe, le niveau d'exposition aux risques liés au changement climatique est relativement faible. Les risques que l'activité d'Artelia comporte sur le changement climatique sont inclus dans les principaux risques extra-financiers présentés page 38-39, ainsi que dans notre approche de maîtrise de notre empreinte carbone (page 72).			
	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. La politique Environnement du Groupe détaille l'ensembles des mesures prises pour réduire nos émissions de GES.	Pages 82-83 du RPEF 2019	Pages 63-64 du RPEF 2020	Pages 72 à 74
	Rejets de CO ₂ des déplacements professionnels en t.eq CO ₂		Train : 30 Avion : 3 657 Voiture : 2 684 Location : 206 Total : 6 577	Train : 12 Avion : 830 Voiture : 2 163 Location : 128 Total : 3 133	Train : 16 Avion : 1 802 Voiture Artelia : 2 143 Voiture location : 1 622 Total : 5 583
	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 - Groupe -	<u>Objectif à horizon 2025 :</u> Réduire nos émissions de GES de 50 % par rapport à 2019 (réduction puis compensation des émissions de GES) Pays pris en compte : France, Danemark, UK, Italie, Vietnam	4, 311 tco ₂ e /ETP Soit une baisse de 26% par rapport à 2017	Non dispnible car pas de BEGES réalisé sur l'année 2020	17 297 tCO ₂ e soit 3 tco ₂ / ETP soit une baisse de 32 % par rapport à 2019 (en tco ₂ e par collaborateur)

** 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%, en partie PEFC et Ecolabel

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2019	2020	2021
ÉTHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	Valeurs, principes, normes et règles de conduite - Groupe -	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 (charte éthique et Guide de bonne conduite des affaires), procédures ainsi qu'une gouvernance dédiée visant à déployer la démarche dans l'ensemble du Groupe.		Pages 28-29 RPEF 2020	Pages 30-31
	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques - Groupe -	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.	charte éthique	charte éthique	Charte éthique
	Nombre total de préoccupations exprimées, type de mauvaise conduite signalé, pourcentage de préoccupations traitées, résolues ou déclarées infondées - Groupe -	Alertes éthiques et cas portés à la connaissance du Comité en 2021: -Une alerte concernant un signalement RH a donné lieu à une enquête interne. Cette enquête a conclu que les allégations étaient infondées; -Une accusation de fraude a conduit à une enquête interne. Cette enquête a conclu que les allégations étaient infondées; -2 sujets portant sur la diffusion d'informations sensibles ont également conduit à une enquête interne; l'une a conclu que l'allégation était infondée, l'autre n'a pas permis d'identifier si l'origine de la divulgation de ces informations était imputable à Artelia ou à l'un de ses prestataires Sujets de compliance portés à la connaissance du Comité durant la période: 2 déclarations d'intégrité erronées. Des mesures correctives ont depuis lors été prises	Non disponible	2 cas potentiels de corruption signalés, 100% traités (1 cas déclaré infondé, 1 cas de risque avéré mais non réalisé)	4 alertes éthiques et 2 sujets de compliance ont été traités par le comité d'éthique
	Nombre total de sites évalués en termes de risque lié à la corruption et risques identifiés - Groupe -	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 - Groupe (partiel) -	L'indicateur n'inclue pas les filiales suivantes : MOE, PTS, Artelia Industrie Suisse et Belgique	96,2 % des collaborateurs ont reçu et validé la formation éthique	97,3 % des collaborateurs ont reçu et validé la formation éthique	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	100 % des collaborateurs ont signé l'engagement à respecter la charte éthique à leur embauche	100 % des collaborateurs ont signé l'engagement à respecter la charte éthique à leur embauche
	Cas avérés de corruption et mesures prises - Groupe -		0	0	0
	Initiatives externes	Comme énoncé dans sa charte éthique, 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 adhère aux principes : <ul style="list-style-type: none"> • 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). Artelia est par ailleurs membre de Transparency International France			

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2019	2020	2021
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	119 (Monde)
	Nombre de recrutements (hors interim)		644	900	1 674 (624 en France et 1050 dans le reste du monde)
	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			Pages 34-35 du RPEF 2020	Pages 32 à 35
	Actions de partenariat ou de mécénat	Le Groupe consacre chaque année une part de son REX à la Fondation Artelia, avec l'objectif d'atteindre 3% du REX en 2025. La Fondation Artelia a soutenu 45 associations en 2021		0,85 % du REX consacrés à la Fondation Artelia	0,80 % du REX consacrés à la Fondation Artelia Pages 78 à 81
	Adhésion à des associations	Parmi plus de 60 adhésions : Transparency International, Fondation Palladio, ADEME International, Association des managers pour la diversité, Association des Architectes Français à l'Export, Association Française des Ingénieurs et Techniciens de l'Environnement, Association Française pour la Prévention des Catastrophes Naturelles, Pôle de Compétitivité de la Filière de l'Eau , American Society of Civil Engineers, Association pour le développement des Transports, de l'Environnement, et de la Circulation, France eau biosurveillance, France Hydro Electricité, GIS Hydraulique pour l'Environnement et le Développement Durable, Office International de l'Eau, Rêve de Scènes Urbaines, Syndicat des Energies Renouvelables (collège A), Syndicat des Energies Renouvelables (France solarindustry), Société Française des Urbanistes...			
SOUS TRAITANCE ET FOURNISSEURS	Chaîne d'approvisionnement	On distingue deux types d'achats au sein de la chaîne d'approvisionnement du Groupe : - Les achats de prestations intellectuelles sur mission via des prestataires externes (sous-traitants et cotraitants sur mission). 6 658 partenaires recensés en 2021. - Les achats « hors mission » divisés en deux catégories : ceux pilotés par la Direction des achats hors production, et les achats locaux, gérés par les agences et par les différentes directions de l'entreprise dans le cadre de leur fonctionnement. Les fournisseurs d'Artelia sont principalement des prestataires de service (agences d'interim, de communication, de consulting...), services généraux, et fournisseurs de fournitures. Aucune modification notable de la chaîne d'approvisionnement n'est intervenue en 2021.			
	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociétaux et environnementaux	Achat de fournitures de bureau vertes	45 % des fournitures achetées sont vertes	43,6 % des fournitures achetées sont vertes	42 % des fournitures achetées sont vertes
		Recours à de la sous-traitance auprès des ESAT et EA		57 commandes passées auprès d'ESAT et EA	51 commandes passées auprès des 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 %	84,8 %	793 492
	Pourcentage de nouveaux fournisseurs évalués en matière de RSE en phase d'appel d'offre	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 %	100%	100%
	Pourcentage de fournisseurs évalués en matière de RSE	Les fournisseurs déjà présents dans la base du service des achats hors production avant 2020 ont été évalués à postériori (questionnaire d'autoévaluation)		57,6%	57,6%
	Pourcentage de fournisseurs évalués par EcoVadis ayant obtenu un score :				
Platinum EcoVadis			15,1 %	15,1 %	
Gold EcoVadis			24,2%	24,2%	
Silver EcoVadis			18,2 %	18,2 %	



PRATIQUES DE REPORTING

La période de reporting s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année d'exercice.
Le reporting ESG du Groupe Artelia est annuel depuis 2017.

Le contenu du rapport a été défini en adéquation avec les recommandations de différents référentiels internationaux, tels que les Standards GRI ou les 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Bien que non soumis à l'obligation de publication d'une déclaration de performance extra-financière (DPEF) en raison de sa forme juridique (SAS), Artelia en suit les lignes directrices mais ne le soumet pas à vérification externe.

Au delà des référentiels, les attentes des parties prenantes, le contexte général de développement durable, les activités d'Artelia et les quatre piliers de la politique RSE du Groupe constituent les principaux enjeux pertinents et la ligne directrice du contenu du rapport.

Le rapport de performance extra-financière 2021 ne fait pas état de changement, reformulation, ou modification d'enjeux pertinents par rapport au précédent reporting (2020).

Pour toute question relative au rapport et à son contenu : dmcom@arteliagroup.com



NOUS VOUS INVITONS À CONSULTER NOS AUTRES PUBLICATIONS ANNUELLES :

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