

Rapport de performance extra-financière

2022



Créer des solutions pour une vie positive


ARTELIA

international indépendant multidisciplinaire

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

Mobilité - Eau - Énergie - Bâtiment - Industrie



7 300

collaborateurs et collaboratrices

833 M€

chiffre d'affaires
2022

100 %

capital détenu
par les managers et salariés



100 ans

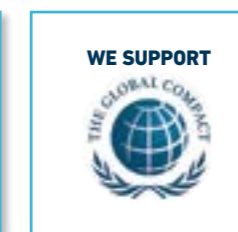
d'expérience

40

pays

62 %

de clients privés



- 4 Édito
- 6 Politique RSE
- 12 Artelia et son écosystème

Nos engagements

- 24 Garantir une gouvernance responsable
- 46 Protéger notre environnement
- 60 Cultiver notre capital humain
- 78 S'engager pour un monde citoyen & solidaire

82 Indicateurs



Benoît Clocheret - Président exécutif



Des engagements révisés à la hausse

Au cours de cette année 2022, nous avons dressé le bilan à mi-parcours de notre stratégie « Horizon 2025 » et de la politique RSE qui lui est associée, en les confrontant aux récentes évolutions de notre monde. Et force est de constater qu'en deux ou trois ans, des transformations majeures ont eu lieu. La prise de conscience plus profonde de l'urgence climatique et du déclin rapide de la biodiversité a changé la manière dont une grande partie de l'humanité appréhende son futur. De nouvelles tensions géopolitiques et économiques ont également provoqué des bouleversements importants dans les marchés où nous intervenons, générant à la fois des freins et des opportunités. En partie consécutive à l'épidémie de Covid, la pénurie actuelle en ressources humaines nous affecte également, renvoyant à des interrogations sur les pratiques et le rapport au travail que les

nouvelles avancées de l'intelligence artificielle viennent exacerber.

C'est à ces différentes mutations, structurelles ou contextuelles, naissantes ou déjà bien engagées, que répond la révision de notre politique RSE. Dans chacun de ses quatre piliers (Garantir une gouvernance responsable - Protéger notre environnement - Cultiver notre capital humain - S'engager pour un monde citoyen et solidaire), celle-ci propose des engagements revus à la hausse.

Tout d'abord, au besoin croissant d'agilité répond ainsi une gouvernance renforcée qui analyse plus finement les risques, consolide ses dispositifs d'éthique et de conformité, et s'emploie à pérenniser et dynamiser le modèle actionnarial du Groupe reposant à 100 % sur ses salariés.

DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

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

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

Signataire depuis 2018 du pacte mondial des Nations Unies, Artelia a effectué en 2022 sa communication sur le progrès en tant que « Early Adopters » de la nouvelle plateforme du Global Compact. Au cours de cette année, nous avons également révisé à la hausse les engagements de notre politique RSE, avec 4 nouveaux piliers et 20 objectifs chiffrés pour concrétiser nos ambitions. Convaincus que l'intégration des dix principes des Nations Unies et des dix-sept objectifs de développement durable dans notre stratégie sont de formidables leviers pour délivrer une performance globale pour nos clients, la société, la planète et nos collaborateurs et collaboratrices, nous souhaitons, à travers ce rapport de performance extra financière, décrire en toute transparence nos efforts et résultats en matière de RSE pour atteindre les ambitieux objectifs que nous nous sommes fixés à l'horizon 2025.

Pour accélérer la transition écologique, nous nous fixons des objectifs concrets et chiffrés plus ambitieux de diminution de l'empreinte environnementale d'Artelia en nous engageant dans l'initiative Science Based Targets (SBTI). Nous programmons une généralisation des formations à l'éco-conception et au suivi environnemental des chantiers. Nous visons également une intégration beaucoup plus poussée des solutions durables dans nos prestations, en poursuivant la mise en œuvre de méthodes, d'outils et d'innovations dédiés pour aider nos clients à atteindre leurs propres objectifs.

En réponse aux tensions du marché du travail, nous affinons nos dispositifs pour faire en sorte que chaque collaborateur,

partout sur la planète, se sente à sa place dans le Groupe, puisse y évoluer, grandir et donner du sens à sa vie professionnelle.


Enfin, face aux multiples besoins sociétaux, nous mobilisons notre fondation et renforçons nos capacités d'innovation, en développant notamment les partenariats dans le secteur de la recherche et de l'enseignement, afin de partager largement les avancées en matière de durabilité.

Nous espérons vivement que ce rapport saura vous convaincre de la force de notre mobilisation et de l'authenticité de nos actions pour façonner un monde meilleur. Bonne lecture !

NOS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (ESG)

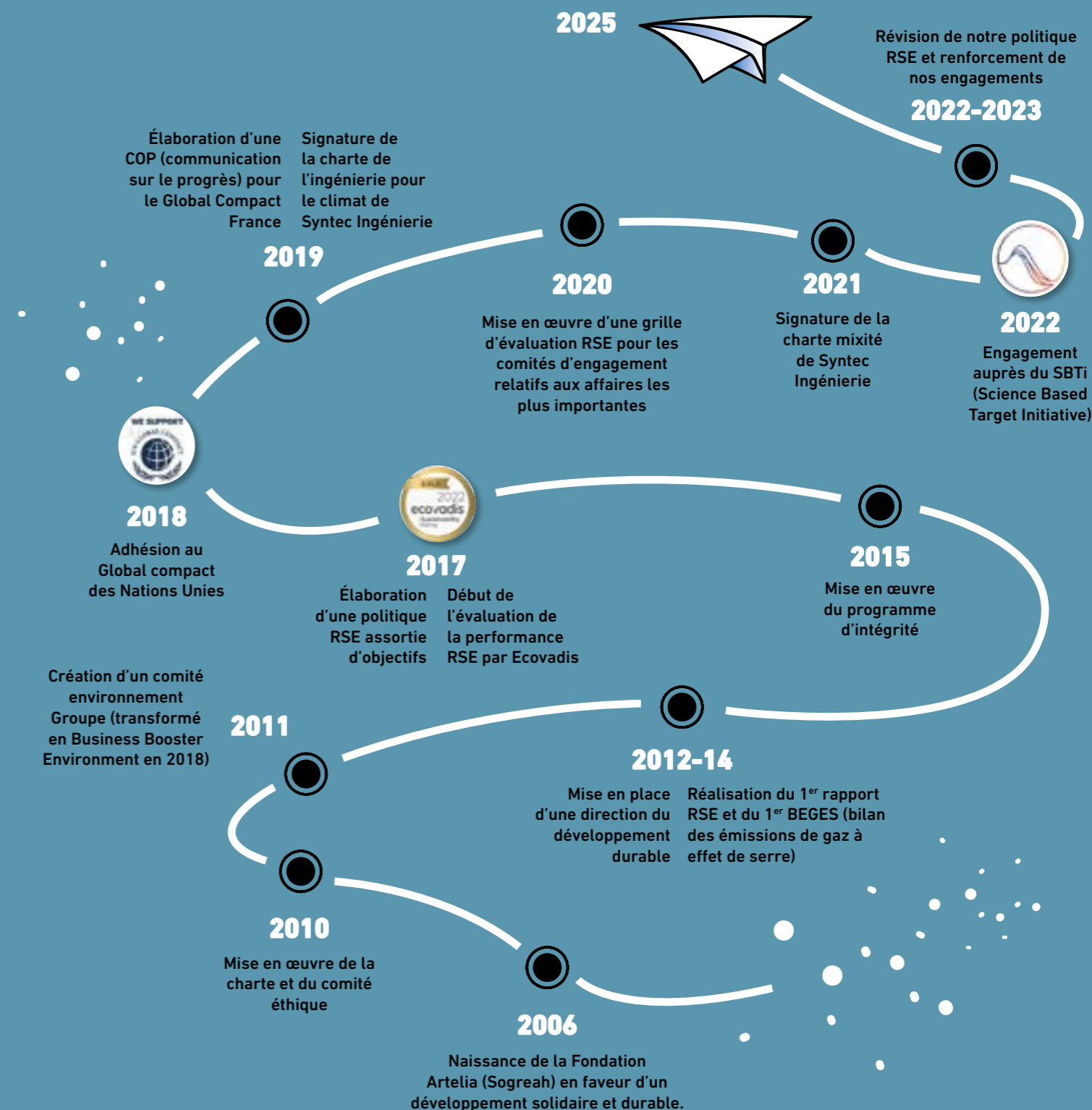
Artelia a fait de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) l'une des lignes directrices de son développement. Le Groupe a élaboré en la matière une politique ambitieuse et s'est doté d'une organisation interne dédiée à la gestion de l'intégrité, de la conformité et de la RSE. En 2022, cette politique RSE a été révisée pour répondre à l'évolution rapide des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

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

Artelia utilise le référentiel proposé par La Global Reporting Initiative, 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.






WE SUPPORT THE GLOBAL COMPACT

Membres actif du Global Compact depuis 2018, nous contribuons aux objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD), tout en respectant les dix principes universels du Pacte Mondial des Nations Unies en matière de droits de l'homme, droit du travail, environnement et lutte contre la corruption.



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, Achats responsables.



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.

Nos avancées en 2022

Structurée en 4 piliers, la politique RSE d'Artelia se déclinait jusqu'à présent en 12 objectifs concrets faisant écho à la raison d'être de l'entreprise : créer des solutions pour une vie positive.

En 2022, nous avons progressé sur plusieurs d'entre eux comme la formation à l'écoconception, la réduction de notre empreinte carbone, la satisfaction des collaborateurs et collaboratrices et le partage de la valeur.

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	INDICATEURS 2021	INDICATEURS 2022
<ul style="list-style-type: none"> • 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 papiers et électroniques produits sur nos sites • Réduire de 50 % l'empreinte carbone du Groupe par rapport à 2020 (en t eqCO₂/personne) 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 12 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 % • 100 % des offres de + de 5 M€ ou présentant des risques spécifiques ont été soumises à l'analyse de risques RSE • Zéro plastique à usage unique, 100 % des déchets papiers et électroniques valorisés • Baisse de 26 %



NOS ENGAGEMENTS

- Garantir à nos collaborateurs et collaboratrices 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 et collaboratrices 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	INDICATEURS 2021	INDICATEURS 2022
<ul style="list-style-type: none"> • 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 et collaboratrices d'accéder chaque année à des actions de développement des compétences • Obtenir 90 % d'avis favorables lors des consultations obligatoires 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de fréquence 0,93 • 26 % de femmes managers et/ou responsables de projet • 80 % des collaborateurs et collaboratrices • 90,5 % d'avis favorables 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de fréquence 2,28 (France) • 25,5 % de femmes managers et/ou responsables de projet • 82 % des collaborateurs et collaboratrices • 100 % 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	INDICATEURS 2021	INDICATEURS 2022
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 1,11 % du REX (activités de la Fondation contraintes par la crise sanitaire) • 81 % (17/21) 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 et collaboratrices (primes individuelles ou collectives).

ALLIER INDÉPENDANCE ET PARTAGE DE LA VALEUR

NOS OBJECTIFS 2025	INDICATEURS 2021	INDICATEURS 2022
<ul style="list-style-type: none"> • Atteindre 50 % de salariés actionnaires du Groupe dont 50 % de moins de 40 ans • Partager avec les collaborateurs et collaboratrices au minimum 50 % du résultat d'exploitation du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • 45,5 % de salariés actionnaires du Groupe, dont 39,2 % de moins de 40 ans • 34 % du résultat d'exploitation du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • 42,3 % de salariés actionnaires du Groupe, dont 41,2 % de moins de 40 ans • 51 % du résultat d'exploitation du Groupe



DES OBJECTIFS RENFORCÉS

Pour prendre en compte les rapides évolutions environnementales et sociétales en cours, Artelia a révisé à la hausse les engagements et objectifs de sa politique RSE à l'horizon 2025.

L'un des piliers a été transformé afin de mieux intégrer les efforts déployés en matière de gouvernance et d'éthique. Nos engagements environnementaux ont aussi été renforcés pour être à la hauteur de l'urgence climatique et plusieurs autres objectifs précisés et développés sur des sujets clés comme la mixité, le bien-être, l'innovation, la solidarité.

Garantir une gouvernance responsable

NOS ENGAGEMENTS	NOS OBJECTIFS
<ul style="list-style-type: none"> S'affirmer comme un groupe d'ingénierie pionnier en matière de RSE Rester une référence en termes d'éthique Motiver les collaborateurs et collaboratrices en partageant la performance financière créée Préserver notre indépendance en associant largement les salariés du Groupe à l'actionnariat 	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une évaluation détaillée des risques et opportunités ESG sur 100 % de nos offres significatives, basée sur la taxonomie européenne et les ODD Former chaque année 100 % de nos collaborateurs et collaboratrices aux risques éthiques Intégrer des clauses ESG dans 100 % de nos contrats d'achats et effectuer chaque année des audits ciblés Partager au moins 1/3 du résultat généré par l'activité opérationnelle Promouvoir l'actionnariat salarié auprès d'au moins 50% des collaborateurs et collaboratrices Inciter à l'actionnariat salarié auprès des jeunes avec un premier objectif d'au moins 50 % d'actionnaires de moins de 45 ans



Protéger notre environnement

NOS ENGAGEMENTS	NOS OBJECTIFS
<ul style="list-style-type: none"> Aligner l'empreinte carbone du Groupe Artelia sur les objectifs de l'accord de Paris, à travers notre engagement dans l'initiative Science Based Targets (SBTI) Maintenir notre active contribution aux réflexions sur les émissions carbone évitées sur les projets de nos clients Inciter nos clients à s'engager dans une démarche d'éco-conception des projets et d'éco-suivi des chantiers, intégrant les aspects liés à la biodiversité 	<ul style="list-style-type: none"> Réduire l'empreinte carbone de nos émissions directes (consommations énergétiques de nos bureaux et flottes de véhicules) pour respecter la trajectoire « 1,5°C » (scopes 1 et 2, en valeur absolue et en intensité par collaborateur) Réduire l'empreinte carbone de nos émissions indirectes (essentiellement nos déplacements) pour respecter la trajectoire « well below 2°C » (scope 3, en valeur absolue) Développer l'expertise interne, notamment en formant 100% de nos responsables de projets aux méthodes et outils internes dédiés à l'éco-conception et l'éco-suivi des chantiers Promouvoir une démarche d'écoconception et d'éco-suivi des chantiers sur 100 % de nos projets significatifs



Cultiver notre capital humain

NOS ENGAGEMENTS	NOS OBJECTIFS
<ul style="list-style-type: none"> Adopter la culture sécurité « goal zero accident » Favoriser l'engagement et le bien-être de nos collaborateurs et collaboratrices Promouvoir la prise de responsabilité des femmes au sein de l'entreprise Accélérer l'inclusion Stimuler les trajectoires professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir un taux de fréquence des accidents du travail inférieur à 3,25 et viser zéro accident grave Viser 8/10 sur la moyenne des indicateurs « Engagement » et « Bien-être » de l'enquête annuelle des collaborateurs et collaboratrices Atteindre 25 % de femmes managers et dans les instances dirigeantes Sensibiliser chaque année 100 % de nos collaborateurs et collaboratrices à la politique Diversité et Inclusion « Each&All » Permettre chaque année à 100 % de nos collaborateurs et collaboratrices de se former en présentiel ou digital Co-construire de nouvelles opportunités professionnelles pour chaque collaborateur a minima tous les 3 à 5 ans



S'engager pour un monde citoyen & solidaire

NOS ENGAGEMENTS	NOS OBJECTIFS
<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à l'attractivité des métiers scientifiques Encourager les femmes à rejoindre les métiers de l'ingénierie S'engager en faveur de l'intérêt général à travers la Fondation Artelia 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner 15 programmes de recherche à travers des chaires ou actions doctorales pour améliorer l'impact sociétal d'Artelia Participer à 5 programmes d'actions visant à promouvoir les métiers de l'ingénierie auprès des femmes Atteindre 500 jours annuels de missions réalisées au profit de projets associatifs Viser un investissement annuel de la Fondation équivalent au minimum à 3% 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. Ayant fait le choix d'oeuvrer en faveur de la transition écologique, Artelia s'emploie à promouvoir et à mettre en oeuvre des solutions durables auprès de ces acteurs, tout en s'appliquant à lui-même une politique RSE ambitieuse.

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.

100 ANS D'EXPÉRIENCE

Créé en 2010, le Groupe Artelia est le fruit du rapprochement de plusieurs sociétés d'ingénierie et de conseil dont l'origine remonte à près 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.

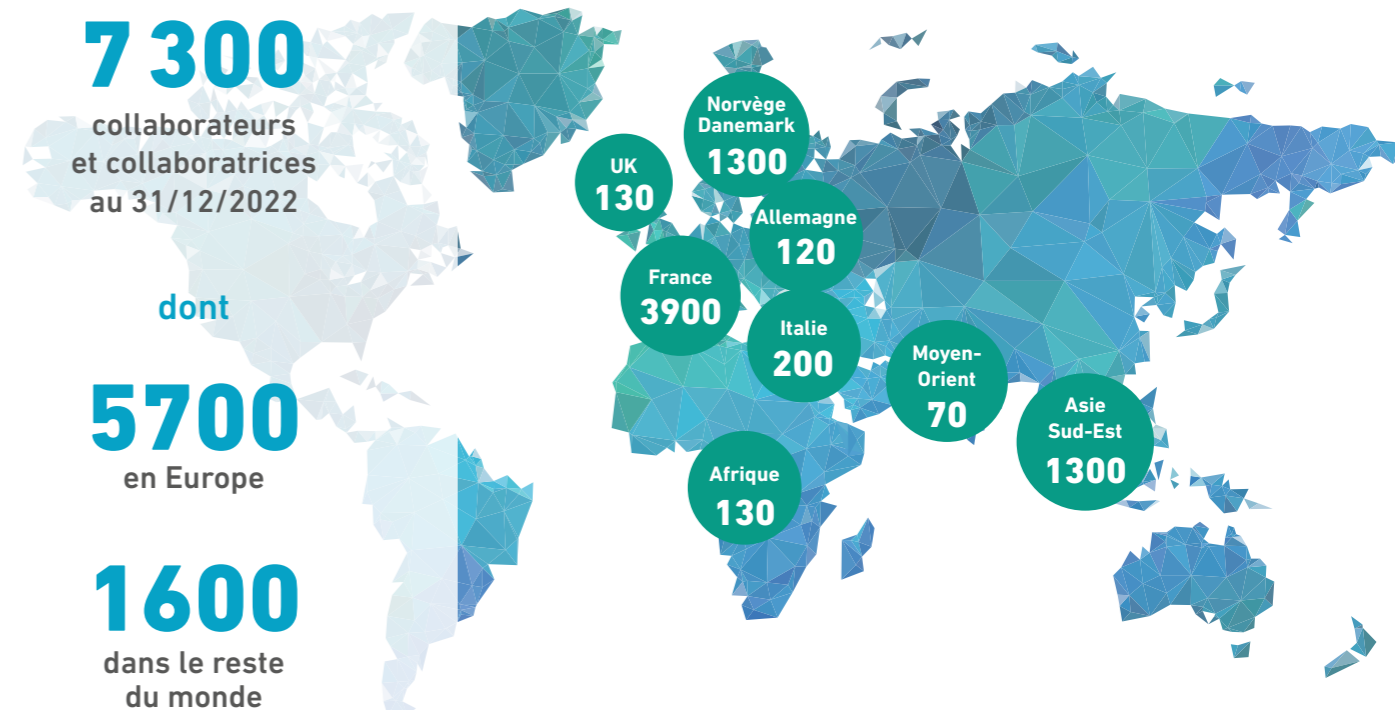
UN GROUPE INTERNATIONAL, INDÉPENDANT ET MULTIDISCIPLINAIRE

Artelia est actuellement une SAS (société par actions simplifiée) domiciliée en France (16 rue Simone Veil, 93400 Saint-Ouen-sur-Seine) qui possède des implantations dans plus de 40 pays (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'étude, de management de projet, de maîtrise d'œuvre et de gestion patrimoniale couvrent l'ensemble du cycle de vie des actifs (conception, construction, exploitation). Le Groupe prend également en charge des marchés globaux et des opérations clés en main.

Artelia a choisi un modèle capitalistique axé sur un actionariat salarié exclusif. Au 31 décembre 2022, son capital social global de 126,8 M€ est ainsi détenu à 86,6 % par les managers du Groupe, et à 13,4 % par l'ensemble des salariés via un FCPE (fonds commun de placement d'entreprise). Le total des actifs au bilan s'élève à 251,4 M€.

Artelia a réalisé 833 M€ de chiffre d'affaires en 2022, dont 88 % en Europe et 12 % dans le reste du monde. En Europe, le chiffre d'affaires est essentiellement réalisé en France (57 % du CA global), au Danemark et en Norvège (18 %). Dans le reste du monde, il est réalisé principalement en Afrique (6 %) et en Asie (5 %).



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, donnent sens à la contribution d'Artelia à la société et au monde.

ATOUS

100 ANS D'EXPERTISE MULTIDISCIPLINAIRE, INTERNATIONALE ET NOVATRICE

- 7 300 collaborateurs et collaboratrices 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 ET COLLABORATRICES, GAGE D'INDÉPENDANCE ET DE PERFORMANCE

- 100 % du capital détenu par les managers et salariés.
- 3 088 managers et salariés actionnaires du Groupe, soit 42 % des collaborateurs et collaboratrices, dont 56 % ont moins de 45 ans.

UNE CULTURE VIVANTE ET CONSENSUELLE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- De nombreux spécialistes en environnement accompagnent les clients dans leur transition.
- L'engagement du Groupe d'aligner son empreinte carbone sur les objectifs de l'Accord de Paris, à travers l'initiative Science Based Targets (SBTi).

DES RELATIONS CONSTRUITES SUR L'ÉCOUTE, LE DIALOGUE ET LA CONFIANCE

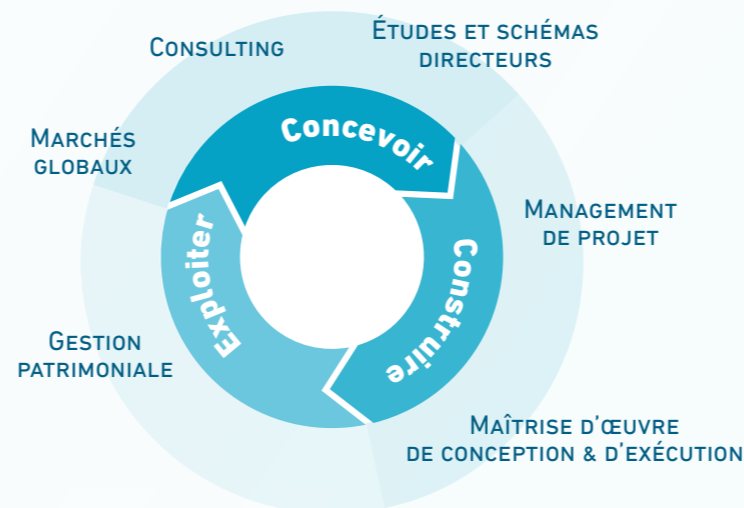
- Un fort ancrage territorial aux côtés d'acteurs clés, publics et privés, de l'aménagement et de l'économie dans plus de 40 pays.
- Une grande qualité de dialogue au sein du Groupe avec les collaborateurs, collaboratrices et partenaires sociaux.
- La Fondation Artelia a soutenu en 17 ans plus de 260 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

- Plus de 22 000 projets menés à l'échelle du Groupe.
- 186 projets de recherche et d'innovation menés.
- Acquisition de nouvelles compétences avec l'intégration des sociétés d'ingénierie ProjektPlan en Allemagne (énergie et mobilité), LBP au Danemark (industrie pharmaceutique et biotechnologie), SMC en Thaïlande (maritime) et MACE en Inde (bâtiment, eau, énergie, ville).
- Enrichissement des fonctionnalités de WizArt, notre plateforme client online de gestion patrimoniale digitale.
- Création d'Artelia People Solutions pour répondre aux demandes d'assistance technique de haut niveau.

SOCIÉTÉ

- Plus de 21 M€ de taxes payées (hors contributions sociales) dans le monde.
- Plus de 2000 recrutements effectués dans le Groupe dont 27,2 % de femmes (hors MOE).
- La Fondation Artelia a soutenu 28 associations.

PLANÈTE

- Promotion d'actions de performance environnementale dans les missions de conception.
- Formation dédiée à l'écoconception et la gestion environnementale des chantiers, suivie par 730 collaborateurs et collaboratrices au 31/12/2022.
- 100 % de nos offres commerciales stratégiques ou à risques sont soumises à une grille d'analyse RSE revue et améliorée pour effectuer une évaluation détaillée des risques et opportunités ESG en lien avec la taxonomie européenne et les ODD. Déploiement prévu à partir de 2023 sur 100 % de nos offres significatives.
- Près de 1,8 Mm² de bâtiments certifiés en phase conception ou exploitation pour leur qualité environnementale en 2022.
- Réduction de 26 % des émissions de gaz à effet de serre du Groupe de 2019 à 2022 (en t CO2e par ETP).

COLLABORATEURS, COLLABORATRICES & ACTIONNAIRES

- Mise en place d'une plateforme e-learning ouverte à 82 % des collaborateurs et collaboratrices.
- 51% du résultat du Groupe partagé avec les collaborateurs et collaboratrices.

* Résultat d'exploitation consolidé avant amortissements, et rémunérations variables à caractère individuel / collectif

ACTIVITÉS



Pour en savoir plus, nous vous invitons à découvrir l'essentiel 2022

Le Groupe Artelia a travaillé en 2022 à la réalisation de plus de 22 000 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

Protection contre les crues de l'ensemble du Sultanat d'Oman

Frappé en 2021 par le cyclone Shaheen qui a dévasté la région d'Al Batinah, le Sultanat a fait de la lutte contre les inondations une priorité nationale. Il a confié à un groupement conduit par Artelia une vaste mission en ce sens (cartographie du risque inondation, études de faisabilité et conception détaillée de barrages, canaux et réseaux pluviaux).

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

S'engager en faveur des énergies renouvelables à l'échelle internationale

Notre Groupe participe à un nombre croissant de projets hydroélectriques, éoliens, solaires ou exploitant la biomasse. Au Laos, alors que s'achève la construction des grands aménagements hydroélectriques de Nam Ngum 3 et 4, nous commençons l'étude de Nam Phak. Au Cambodge, nous avons pris en charge, pour Total Eren, la gestion technique de Battambang, la plus grande ferme solaire du pays. En France, nous avons livré clés en main le nouveau parc éolien terrestre de Bois des Sault et étudions le raccordement à la terre de fermes éoliennes en mer. Nous assurons également l'implantation de plusieurs chaudières biomasse pour la production de chaleur et d'électricité, notamment au Danemark qui accentue ses efforts en la matière.



ÉCONOMIE DES RESSOURCES

Rénovation bas carbone de l'immeuble URBIA - La Traversée à Clichy (France)

S'appuyant sur la réalisation de différentes études environnementales (analyse du cycle de vie, simulation énergétique dynamique...), Artelia a terminé la conception du projet de rénovation de cet immeuble de bureaux de 5 étages (16 670 m²). Privilégiant des concepts sobres et mettant en œuvre des actions de réemploi, le nouveau bâtiment vise un niveau exceptionnel de performances environnementales, bas carbone et liées au bien-être de l'utilisateur.



INDUSTRIE AVANCÉE

Construction d'une unité de production de paracétamol pour Seqens (France)

S'inscrivant dans le mouvement de réindustrialisation de la France, Seqens construit une nouvelle unité, à faible empreinte environnementale, de production de paracétamol sur son site de Roussillon. Seqens a confié à Artelia la maîtrise d'œuvre (études, assistance aux achats, management de la construction) de la nouvelle unité de production de principe actif ainsi que l'extension et la modernisation des laboratoires, bureaux, espaces de stockage et d'expédition.



RENOUVEAU DU BÂTI

Un centre de protonthérapie de pointe pour Humanitas à Milan (Italie)

Acteur majeur du secteur italien de la santé, le groupe Humanitas a fait appel à Artelia pour gérer la réalisation de son nouveau « Proton Centre ». Plus précise, cette nouvelle technologie de radiothérapie réduit les effets secondaires et les risques de récurrence.



MIEUX VIVRE EN VILLE

Création d'un quartier mixte sur une friche portuaire à Trondheim (Norvège)

Aux côtés des architectes Cobe et Topic, Artelia et sa filiale Dr.techn. Olav Olsen contribuent activement au développement de Nyhavna, un quartier axé sur la durabilité qui met en œuvre différents concepts (utilisation de matériaux locaux, combinaison entre pompes à chaleur et thalassothermie, stockage saisonnier de la chaleur, hydrogène...).



MOBILITÉ MULTIMODALE

Avancées des travaux de la ligne 18 du Grand Paris Express (France)

Assistant la société du Grand Paris sur l'ensemble de ce gigantesque projet de métro automatique, Artelia assure aussi la maîtrise d'œuvre de la ligne 18 qui commence à se concrétiser avec l'édification d'une partie du viaduc de 6,7 km prévu sur le plateau de Saclay. Plus de 6,5 km de tunnels ont déjà été creusés et les premiers voussoirs en béton bas carbone posés et testés.



LE COMITÉ DE DIRECTION

De gauche à droite :

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

COMITÉ DE DIRECTION

- | | |
|-------------------------|---|
| 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, énergie, environnement & 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 |

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.

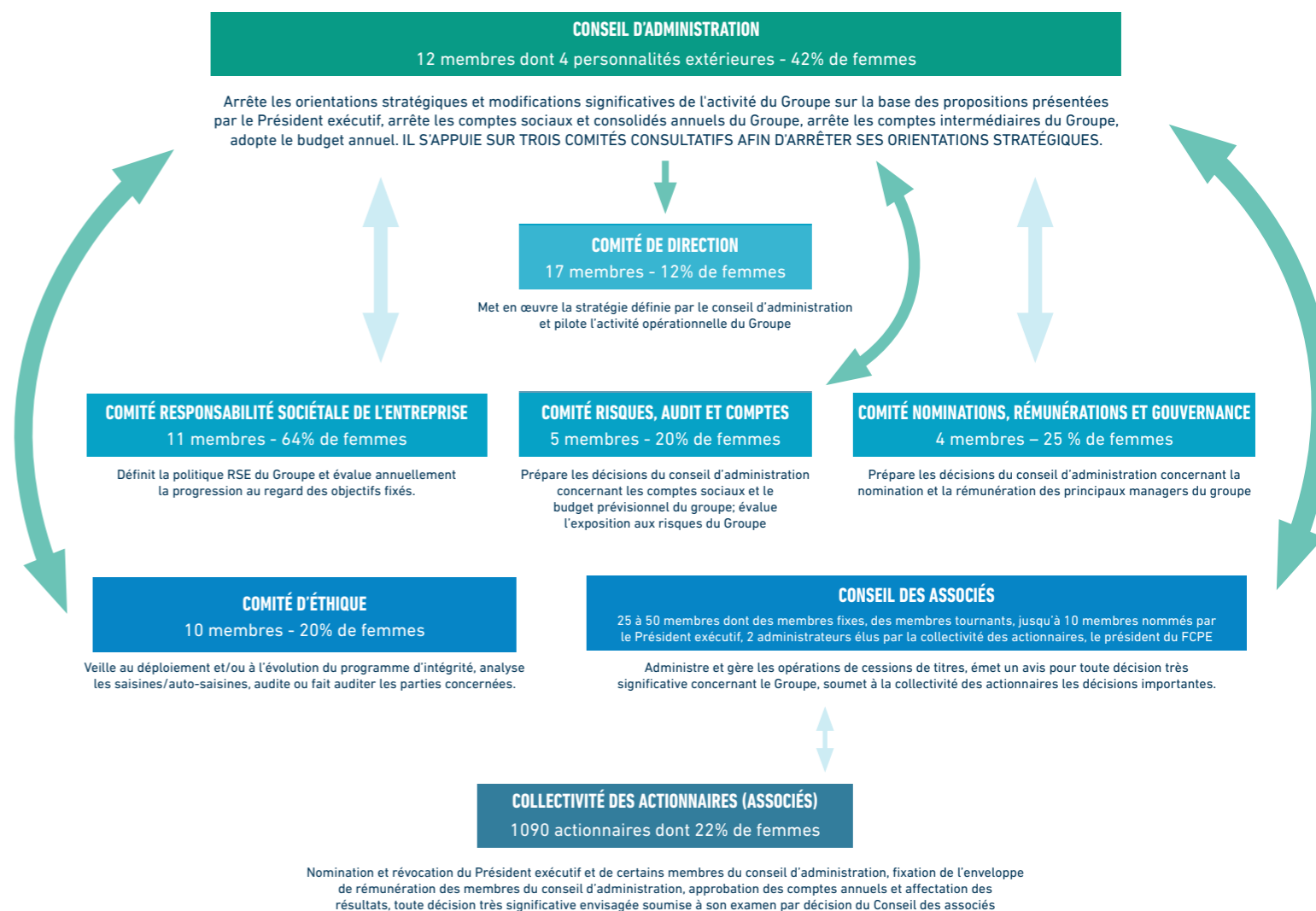
ORGANISATION ET GOUVERNANCE

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

GOUVERNANCE

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 12 membres, dont 4 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 Alain Bentéjac, administrateur et co-fondateur d'Artelia.



RÉVISION DE LA STRATÉGIE DU GROUPE

Artelia a ajusté sa stratégie «Horizon 2025» afin d'être pleinement en phase avec les transformations rapides et profondes auxquelles notre monde est actuellement confronté.

DÉFIS PLANÉTAIRES ET CHANGEMENTS DE PARADIGMES

Le GIEC (groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) nous rappelle que le réchauffement de la planète atteindra 1,5 °C dès le début des années 2030 et qu'il avoisinera, si nous conservons la trajectoire actuelle d'émission de gaz à effet de serre, 3 à 4 °C en 2100. Cette projection rend d'autant plus urgente leur diminution. À travers sa feuille de route Fit for 55, l'Union européenne s'est donc positionnée sur une réduction d'au moins 55 % de ses émissions d'ici 2030, en plaçant l'énergie au cœur de l'effort.

Autre constat alarmant, près de 75 % des milieux terrestres et 40 % des écosystèmes marins sont fortement dégradés. Sur Terre, un million d'espèces sont actuellement menacées d'extinction, l'appellation « sixième extinction de masse » est employée pour décrire le phénomène. En décembre 2022, la COP15 sur la biodiversité a ainsi abouti à un accord visant à protéger 30 % des terres et 30 % des mers de la planète d'ici 2030.

Plusieurs crises récentes ont également mis en évidence la fragilité de certains éléments qui structurent la majorité des marchés sur lesquels nous opérons (paix, croissance économique, mondialisation des productions et des échanges...). Ces tensions engendrent des changements de paradigmes sur des sujets aussi fondamentaux que les équilibres géopolitiques, l'accès à l'énergie et aux ressources, la production industrielle et la consommation, la souveraineté et la défense des nations, l'organisation du travail et son rôle dans la société.



Désireux de se positionner clairement sur l'enjeu clé de l'énergie et sa décarbonation, Artelia a mobilisé ses experts pour mener une réflexion de fond et croiser les multiples expériences du Groupe sur ce sujet. L'initiative a conduit à la publication d'un ouvrage *L'énergie d'un monde bas carbone*, accessible en ligne sur notre site.

INFLEXIONS DU PLAN STRATÉGIQUE « HORIZON 2025 »

Ces grands mouvements ont naturellement des impacts directs sur une entreprise internationale comme Artelia qui, par ses métiers et son ambition, dispose d'instruments essentiels et de la volonté d'aider à répondre aux principaux enjeux climatiques, écologiques et sociétaux de notre temps. Ce choix d'être utile au monde est plus que jamais un axe structurant de la stratégie du Groupe à l'horizon 2025, actualisée à mi-parcours afin d'en préciser et ajuster les orientations pour les prochaines années.

Nous réaffirmons ainsi notre aspiration à compter parmi les sociétés d'ingénieries les plus engagées dans la lutte contre le changement climatique, la préservation des ressources, la protection de la biodiversité et la défense des valeurs humaines, une dimension qui est depuis longtemps au cœur de nos décisions et actions. Cet élan se traduit par une révision à la hausse des ambitions et objectifs de notre politique RSE. À ce titre, nous mettons en œuvre des outils d'analyse rationnels pour évaluer l'ensemble des impacts ESG (environnementaux, sociaux, de bonne gouvernance) des projets sur lesquels nous sommes amenés à intervenir, de manière à pouvoir décliner ceux qui iraient à l'encontre de nos engagements.

L'accélération des mesures prises en faveur de l'environnement est naturellement un axe fort de cette actualisation de la stratégie d'Artelia. Il s'agit à la fois de progresser plus rapidement dans la diminution de notre impact d'entreprise et d'accompagner de manière plus opérationnelle la décarbonation et la transition écologique de nos clients, en proposant des services parfaitement adaptés à chacun de nos domaines d'intervention. La stimulation de l'innovation en matière de transition écologique s'inscrit dans la même démarche. Tout en renforçant nos pratiques internes d'encouragement à l'innovation, nous allons accueillir plus de travaux de thèse et nouer de nouveaux partenariats, notamment à travers la création de chaires dédiées à ces sujets.

Le renforcement de nos ambitions porte également sur le bien-être des collaborateurs et collaboratrices, la mixité et la prise de responsabilité des femmes. Cette stratégie réaffirme aussi la volonté de perpétuer un modèle d'entreprise indépendante, propriété de ses managers et salariés, encourageant l'engagement individuel et favorisant le partage de la valeur créée.

GARANTIR UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE



Faire le choix d'une gouvernance responsable, c'est intégrer pleinement la démarche RSE dans la stratégie globale et le fonctionnement quotidien du groupe. C'est maintenir le cap des objectifs qu'Artelia s'est fixés, en maîtrisant les risques, en prenant en compte les intérêts des différentes parties prenantes et en encourageant au quotidien l'équité, la participation, le partage, la transparence et l'éthique.

Plusieurs avancées de l'année 2022 vont dans ce sens. Nous avons mis en œuvre une grille d'évaluation plus exigeante, pour décider de nous engager ou non dans un projet en fonction de ses impacts ESG. Notre réseau de responsables éthique et intégrité a été renforcé, et un



Olivier Sertour
Secrétaire général

Catherine Baldassarre
Directrice adjointe des ressources humaines

nouveau « Compliance officer » nommé afin d'améliorer encore la veille et les procédures d'alerte. Une cartographie plus fine des risques a également été entreprise, assortie de nouveaux efforts concernant la cybersécurité.

Une gouvernance responsable, c'est aussi pour Artelia réaffirmer son modèle actionnarial 100 % salarié et les opportunités très concrètes d'engagement et de partage de la valeur qu'il véhicule. Sur ce sujet aussi, le Groupe progresse en visant deux objectifs complémentaires : élargir

cet actionnariat salarié, afin d'offrir l'opportunité au plus grand nombre de collaborateurs et collaboratrices de s'engager, et accueillir de nouveaux actionnaires associés de moins de quarante-cinq ans pour conserver la vitalité et assurer la pérennité de ce modèle très positif. Avec les primes et participations allouées à tous les collaborateurs et collaboratrices, l'actionnariat salarié participe à l'un des engagements majeurs d'Artelia : redistribuer le plus largement possible la valeur créée.

GOVERNANCE DE LA RSE

Artelia s'est doté d'instances spécifiques pour faire vivre et positionner la RSE au cœur du Groupe.

COMITÉ RSE

Instance consultative rattachée au conseil d'administration, le comité RSE se réunit en tant que de besoin, a minima 4 fois par an. Ses membres sont nommés par le conseil d'administration et comprennent un administrateur extérieur, un administrateur interne, une représentante du conseil des associés, 6 membres représentant les Business Units, la direction des ressources humaines et la déléguée générale de la Fondation Artelia. Il est également composé de 3 invités permanents que sont le président exécutif d'Artelia, le secrétaire général et la directrice RSE.

Le comité 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 :

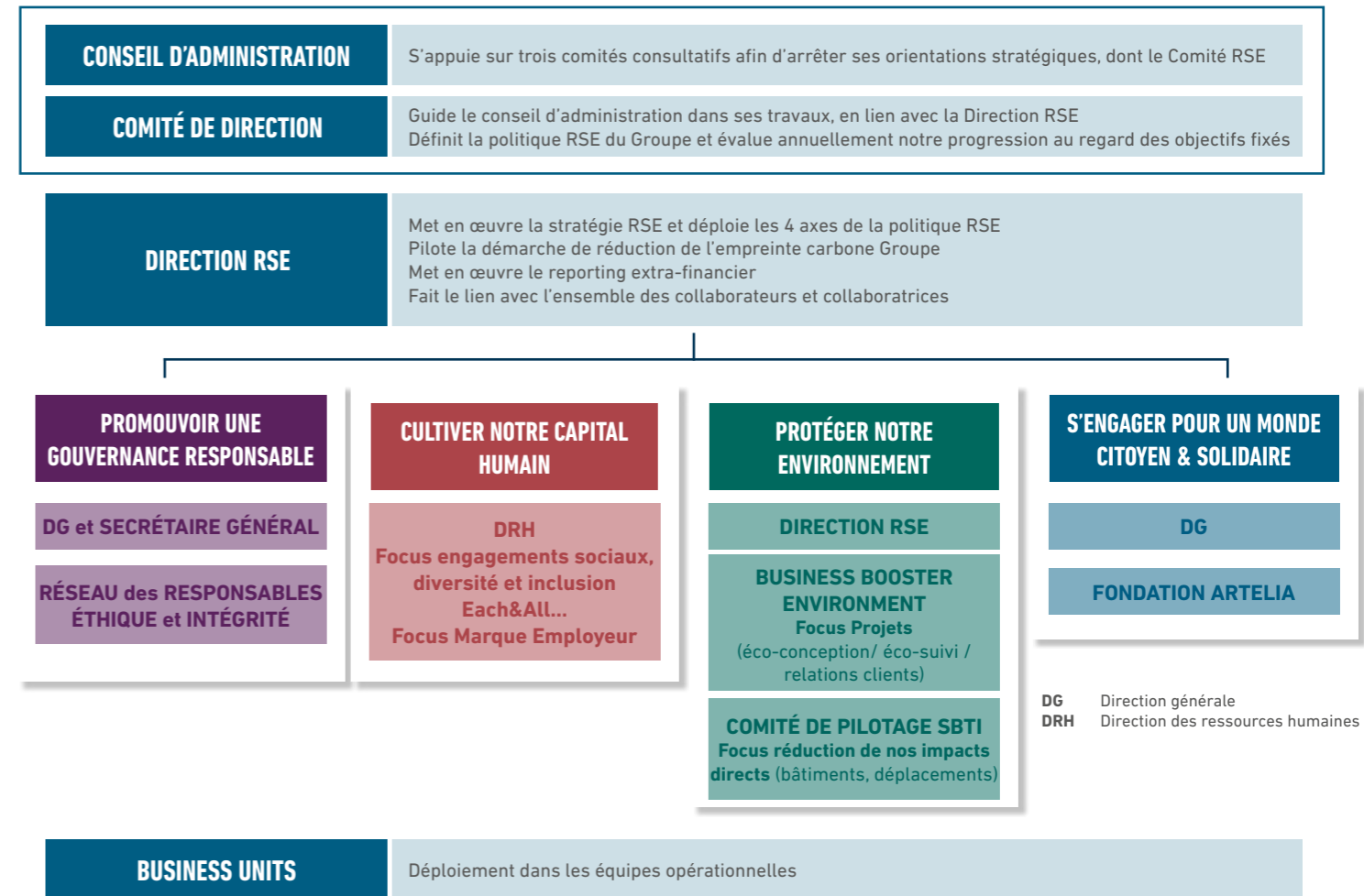
Jean-François Kalck - Président du comité

Béatrice Arbelot, Catherine Baldassarre, Jade Bécret, Laetitia Bélaube, Hervé Darnand, Anne-Françoise Hayman, Valérie Perhirin, Antoine Pigot, Katia Tibichte, Laurent Vigneau, Anne-Laure Paté, Olivier Sertour, Benoît Clocheret



DIRECTION RSE

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



S'ENGAGER SUR DES PROJETS QUI FONT SENS

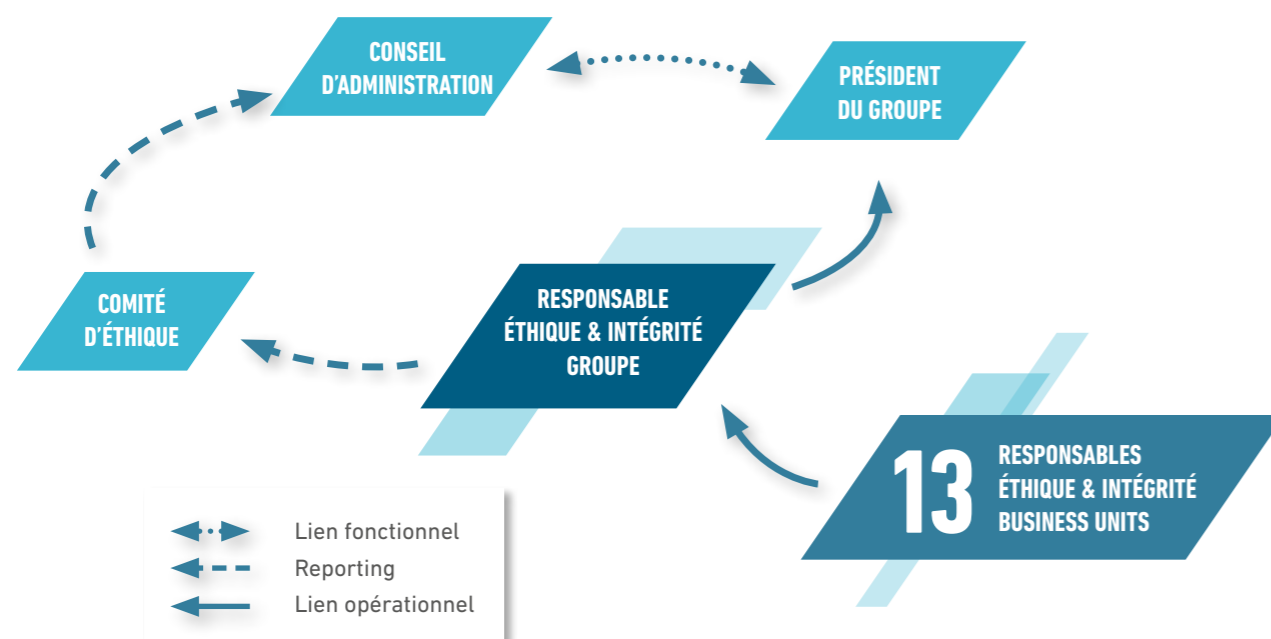
Fidèles à notre raison d'être, créer des solutions pour une vie positive, nous voulons être partenaires de projets qui font sens. Cette appréciation est complexe, comme l'illustrent par exemple les immenses besoins en minerais et en énergie fossile qu'exigent l'électrification ou le développement d'énergies décarbonées.

Nous ne voulons pas d'un positionnement dogmatique qui consisterait à refuser a priori que nos services puissent bénéficier à certains secteurs d'activité pointés du doigt. Toutefois, nous voulons contribuer à des projets d'aménagement en accord avec nos valeurs et nos engagements. Nous apportons donc une extrême vigilance à

la sélection des projets de construction auxquels nous contribuons, en évaluant au préalable l'ensemble de leurs impacts environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance à travers une grille d'analyse ESG, et ce dans un esprit de transparence, d'indépendance et de responsabilité. Basée sur la taxonomie européenne et les objectifs de développement durable des Nations Unies, cette grille sera progressivement déployée dans tous les comités d'engagement de nos offres significatives, afin d'offrir un cadre pour une discussion ouverte et constructive sur l'opportunité de positionner Artelia sur un projet donné.

L'ÉTHIQUE, FACTEUR CLÉ DE PERFORMANCE ET DE PÉRENNITÉ

Sous l'égide de son nouveau Président Alain Bentéjac, le comité éthique a été partiellement renouvelé. Il intègre davantage de femmes, en cohérence avec la démarche mixité du Groupe, et s'appuie sur un réseau de responsables éthique et intégrité plus étoffé, à l'écoute des Business Units et des Business Partners du Groupe.



Anne Looten
Directrice juridique



Arrivée d'un « Group Compliance Officer »

Confronté à un contexte politique et économique mondial de plus en plus complexe (sanctions internationales, pays sous embargos, etc.), et à de nouvelles contraintes éthiques et de compliance exigées par ses parties prenantes, Artelia a décidé de renforcer son dispositif de prévention et de gestion de ces risques.

Sous la supervision d'Olivier Sertour, secrétaire général du Groupe et Chief Compliance Officer, Artelia a ainsi créé une nouvelle fonction de Group Compliance Officer, occupée aujourd'hui par Guilhem Chabaud, dont le rôle est de prévenir ces risques, de les corriger, mais aussi de proposer à ses clients et partenaires des axes d'amélioration notables, dans le respect des standards internationaux les plus élevés auxquels Artelia entend répondre.

Ces nouveaux moyens sont à l'image de l'engagement sans concession d'Artelia dans ces domaines.

FAVORISER LE SIGNALEMENT DE TOUTE VIOLATION DES VALEURS ET RÈGLES ÉTHIQUES

Tout en souhaitant continuer à privilégier une communication directe, ouverte et transparente au sein de l'entreprise, Artelia a décidé de renforcer son dispositif d'alerte pour permettre à ses employés, personnes externes, prestataires de services, fournisseurs, clients et autres parties prenantes de signaler toute violation des valeurs et des règles du code d'éthique du Groupe ou toute autre violation grave des droits applicables dans chaque pays.

Ces signalements peuvent ainsi porter sur des problèmes graves concernant les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, l'environnement ou encore des intérêts économiques et financiers.

La nouvelle ligne d'intégrité mise en place par Artelia sur son site web renforce ses moyens de traitement des alertes, la sécurité et la confidentialité des informations qui sont échangées dans ce cadre, et ouvre le cas échéant la possibilité de signaler un fait ou une situation de manière anonyme.

LUTTER SANS RELÂCHE CONTRE LA CORRUPTION VIA TRANSPARENCY INTERNATIONAL FRANCE

Artelia adhère à l'association Transparency International et a décidé de rejoindre le forum des entreprises engagées, qui aspirent à l'adoption des meilleurs standards en matière de transparence et d'intégrité. Ses membres partagent ainsi la vision d'un monde dans lequel les gouvernements, la politique, les entreprises, la société civile et la vie quotidienne de chacun sont épargnés par la corruption. Artelia participe régulièrement aux réunions organisées dans le cadre de ce forum animé par l'association, véritable lieu d'échanges, de partage de bonnes pratiques, et de réflexions.

FORMER CHAQUE ANNÉE NOS COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES À L'ÉTHIQUE

Une formation à l'éthique et à la conformité est dispensée chaque année à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices du Groupe. Elle se veut pédagogique et permet d'aborder une grande variété de sujets. Elle est illustrée de cas pratiques et sanctionnée par une liste d'une dizaine de questions auxquels chacun et chacune est invité(e) à répondre. Pour son édition la plus récente, elle a ainsi concerné près de 96 % des collaborateurs et collaboratrices d'Artelia.

ANCER LE RESPECT DES RÈGLES ÉTHIQUES DANS NOTRE QUOTIDIEN

Former annuellement les collaborateurs et collaboratrices à adopter des bons comportements en matière d'éthique et à respecter les dispositions existantes en conformité n'a de sens que si ces thématiques sont régulièrement et naturellement abordées dans les réunions d'équipes, au travers de causeries, d'exercices de cas pratiques ou d'entretiens. C'est une pratique régulière au sein des équipes d'Artelia, bien ancrée dans le quotidien, qui permet tout au long de l'année de renforcer la prévention des risques éthiques et des risques de non-conformité.



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 2022, 284 enquêtes ont été réalisées, incluant les aspects développement durable, éthique, innovation et santé sécurité.
- 88.73 % des clients recommandent Artelia.

FOURNISSEURS DE SERVICES GÉNÉRAUX

- Communications écrites et organisation de rencontres régulières
- Évaluation 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
- Évaluation de 100 % des cotraitants et sous-traitants sur mission en matière d'éthique

MODE DE DIALOGUE MIS EN PLACE EN 2022

ÉCOLES ET UNIVERSITÉS

- Participation à plus de 30 forums des écoles
- Participation à de nombreux salons

SOCIÉTÉ, COMMUNAUTÉS LOCALES ET ASSOCIATIONS

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

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

(Syntec Ingénierie, Efca)

- Commission développement durable
- Groupe de travail charte climat
- Réunions diverses

COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

- Enquête annuelle réalisée auprès des collaborateurs et collaboratrices :
 - Taux de participation de 68 % en 2022 sur le périmètre Groupe.
 - Note moyenne de l'engagement des collaborateurs et collaboratrices : 7,9/10

- 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

CANDIDATS

- Rencontres lors des salons (Meet'ingé notamment)

ACTIONNAIRES

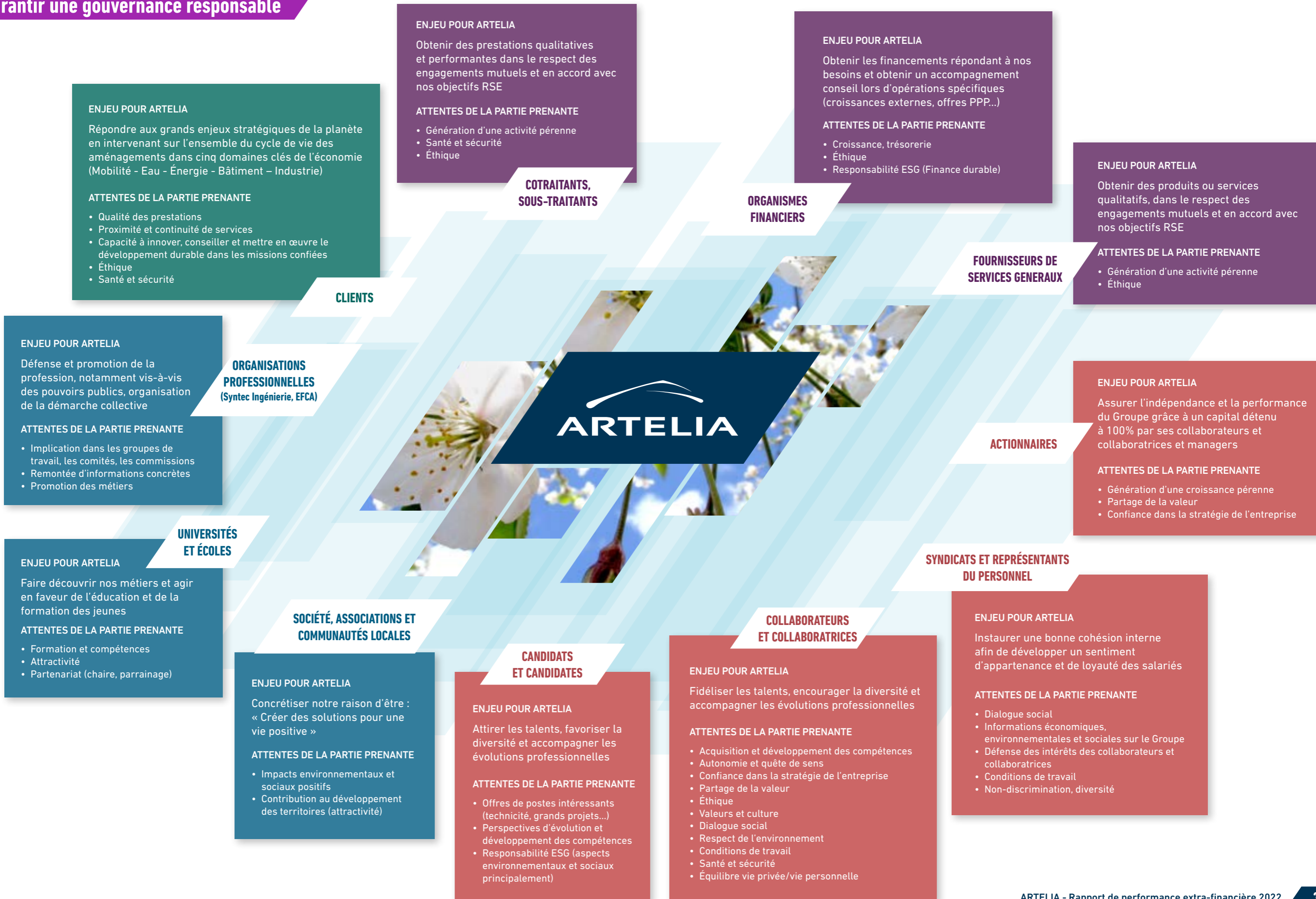
(managers actionnaires d'Artelia Global et collaborateurs et collaboratrices via FCPE)

Avec les actionnaires d'Artelia Global :

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

Avec les collaborateurs et collaboratrices actionnaires via le FCPE :

- Webinaires
- Espace dédié sur l'intranet



GESTION DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS

La gestion des risques, composante essentielle du fonctionnement et de la stratégie d'Artelia, consiste à identifier, évaluer, hiérarchiser et contrôler les risques auxquels le Groupe est exposé. Son objectif est de protéger les actifs, l'équilibre financier, les collaborateurs et collaboratrices et plus largement l'ensemble des parties prenantes.

GOVERNANCE

Le comité des risques est composé du président exécutif, du directeur Finance & Achats, du secrétaire général, du directeur Stratégie & Développement, de la directrice juridique et de la directrice des risques. Il se réunit quatre fois par an, avant chaque réunion du conseil d'administration, pour examiner l'évolution des principaux risques identifiés au sein du Groupe et en rendre compte au conseil d'administration.

Pour la gestion de certains risques spécifiques liés à nos métiers, le comité fait appel aux différents experts du Groupe.



Anne-Françoise Hayman
Directrice des risques

Rendez-vous annuel important avec les directions opérationnelles et fonctionnelles, l'élaboration de la cartographie macro des risques sert à mesurer l'évolution des principaux risques auxquels le Groupe Artelia est confronté, et à élaborer un plan d'action visant à les réduire ou les gérer de manière efficace.

De cette cartographie découle chaque année la réalisation d'une série d'audits internes qui permettent notamment d'améliorer la maîtrise des risques en apportant des recommandations et en élaborant des plans d'action.

Les actions approuvées par la direction générale sont mises en œuvre tout au long de l'année pour améliorer notre gestion des risques, notamment liés aux missions que nous menons pour nos clients. Voici quelques exemples d'améliorations continues initiées cette année :

- Le développement du Groupe issu de croissances externes significatives conduit à repenser et rendre plus efficace notre politique de règles et

de pratiques, en distinguant les règles de fonctionnement communes à toutes les entités du Groupe de celles uniquement applicables au niveau local des filiales ou des Business Units.

- Dans le but d'améliorer la maîtrise des risques liés à la contractualisation de nos missions, un outil d'analyse globale (juridique, éthique, conformité, trésorerie, fiscalité, ressources humaines) accessible à tout le Groupe a été défini pour permettre d'identifier plus facilement les risques. Cette analyse contractuelle, une fois déployée dans toutes les entités du Groupe, aidera à s'assurer que les risques identifiés en phase offre sont bien suivis pendant toutes les phases de réalisation.
- La direction des risques a analysé les risques liés à la gestion des parties tierces, lors des contractualisations réalisées pour la production de nos missions, et rendra prochainement ses conclusions et ses recommandations au comité des risques et à la direction générale.

PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Les principaux risques extra-financiers sont analysés et audités régulièrement par les directions dédiées, conduisant à la définition de politiques spécifiques de mitigation.

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 ESG 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 Audits SI Formation cybersécurité
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 et collaboratrices 	<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

UN MODÈLE ACTIONNARIAL GARANT D'INDÉPENDANCE ET D'ENGAGEMENT

Artelia a fait le choix d'un modèle actionnarial reposant à 100 % sur ses collaborateurs et collaboratrices. Il procure au Groupe l'opportunité de se construire une vision à long terme, de maîtriser ses orientations, de favoriser l'existence d'un esprit entrepreneurial fort et d'encourager la responsabilité personnelle. En investissant dans l'entreprise, les collaborateurs et collaboratrices peuvent contribuer à son renforcement et sa progression, en bénéficiant plus largement de sa prospérité.

OUVRIRE LARGEMENT L'ACTIONNARIAT

Deux modes de participation sont proposés aux salariés du Groupe. Le premier consiste à investir dans le FCPE (fonds commun de placement d'entreprise). Le second est de devenir un actionnaire-associé.

Le FCPE est supervisé par un conseil de surveillance dont la présidente siège statutairement au conseil d'administration d'Artelia. Le FCPE est membre du conseil des associés et participe à l'assemblée générale des actionnaires chargée d'approuver les comptes et de valider les décisions majeures du Groupe.

+ de 3 000 actionnaires via le FCPE

1 090 actionnaires-associés répartis dans 20 pays

Répartition du capital : 13.4 % aux salariés via le FCPE

86.6 % aux actionnaires-associés

En 2022, 51% du résultat du Groupe partagé avec les collaborateurs et collaboratrices

INVESTIR DANS LE FCPE

Le FCPE d'Artelia est actuellement accessible à tous les salariés basés en France et en Italie, deux pays dont les législations permettent ce type de pratique. Le dispositif est très souple. Chaque collaborateur et collaboratrice, dès 3 mois d'ancienneté, peut investir librement, à partir de 80 €, soit sur ses fonds propres, soit en choisissant de verser tout ou partie de sa participation ou de son intéressement aux résultats d'Artelia. Le Groupe abonde cette participation à hauteur de 50 %. Les avoirs peuvent être retirés à tout moment, en suivant les procédures législatives et fiscales prévues par la loi.

DEVENIR ACTIONNAIRE-ASSOCIÉ

Pour celles et ceux qui souhaitent s'inscrire durablement dans la vie du Groupe et faire preuve d'un engagement plus poussé, il est envisageable à terme de devenir actionnaire-associé. Ce statut est ouvert aux candidats disposant d'une ancienneté minimale dans l'entreprise et d'une expérience professionnelle reconnue ou d'une prise de responsabilité en tant que manager ou pilote de projet. L'investissement initial minimum est de 10 k€. Le processus d'intégration des nouveaux actionnaires-associés se fait annuellement, sur la base de la cooptation par le conseil des associés qui représente la communauté des actionnaires et veille à maintenir une représentativité équilibrée entre les différentes composantes du Groupe et ses zones géographiques.

Artelia souhaite perpétuer ce modèle actionnarial très dynamique et valorisant, tant pour le Groupe que pour ses collaborateurs et collaboratrices. Différents efforts sont donc conduits pour encourager les participations via le FCPE et faciliter l'intégration de personnes de moins de 45 ans en tant qu'actionnaires-associés.

PROTÉGER NOTRE ENVIRONNEMENT



Nous disposons désormais d'une vision assez claire des risques que les transformations climatiques et le rapide déclin de la biodiversité font courir à l'humanité et, plus largement, à la vie sur notre planète. Enrayer ces évolutions et limiter leurs conséquences nécessite aujourd'hui des actions concrètes. En tant qu'entreprise de conseil et d'ingénierie, Artelia s'engage à ce titre sur deux axes principaux : réduire sa propre empreinte environnementale et développer un ensemble de compétences, de méthodes et d'outils permettant d'inciter et d'aider ses clients à en faire de même.

Pour nous aligner sur les objectifs de réduction des émissions carbone de l'accord de Paris, nous avons rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) et engagé un travail plus poussé d'analyse de nos impacts, un



Jean-François Kalck
Président du comité RSE,
Directeur de l'activité Environnement

Anne-Laure Paté
Directrice RSE

préalable indispensable à la mise en œuvre de mesures pertinentes. Nous avons en parallèle poursuivi les efforts engagés depuis quelques années sur la conversion de notre flotte de véhicules, l'amélioration de nos locaux, ou encore l'optimisation des déplacements professionnels.

Nous avons aussi continué de progresser dans la formation de nos collaborateurs et collaboratrices aux méthodes d'éco-conception et de suivi environnemental des chantiers, tout en animant des groupes de travail sur différents sujets clés

essentiels pour nos clients et la société (adaptation au changement climatique, économie circulaire, biodiversité, santé...).

L'objectif est de pouvoir pleinement intégrer la prise en compte des écosystèmes, de l'économie et de la préservation des ressources dans des projets utiles à la société.

DES MISSIONS VARIÉES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

La dimension environnementale est omniprésente dans les projets auxquels Artelia contribue. Nos spécialistes interviennent ainsi sur des problématiques très variées, visant aussi bien à limiter les impacts d'un aménagement qu'à améliorer un processus industriel et à mettre en œuvre des Solutions fondées sur la Nature ou des techniques constructives moins émettrices de carbone.



RÉSILIENCE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Création de la réserve naturelle Sandilands (Royaume-Uni)

Artelia participe à la création de la réserve naturelle littorale Sandilands, dans le Lincolnshire, et des infrastructures d'accueil associées. Le projet porte sur un espace de 25 hectares comprenant des dunes côtières et des zones humides qui abritent de nombreuses espèces d'oiseaux. Cet aménagement, qui entend être neutre en émission de CO₂, veut offrir aux visiteurs la possibilité de découvrir, sans les compromettre, les richesses naturelles locales.



TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Étude environnementale et sociale pour l'aménagement hydroélectrique de Dorjilung (Bhoutan)

L'aménagement hydroélectrique de Dorjilung se compose d'un barrage au fil de l'eau de 136,5 m de haut et d'une centrale de 1 125 MW. Il s'inscrit dans la politique de mise en valeur de l'important potentiel hydroélectrique du pays, en vue notamment d'exporter cette électricité bas carbone vers l'Inde voisine. Artelia a été retenu pour compléter et mettre à jour l'étude d'impact environnementale et sociale (EIES) de ce vaste projet, en conformité avec le cadre réglementaire du pays et celui de la Banque mondiale.



ÉCONOMIE DES RESSOURCES

Solution écoresponsable de traitement d'eau pour le terminal méthanier de Fos-Cavaou (France)

Les processus utilisés pour liquéfier et regazéifier le méthane utilisent beaucoup d'eau qu'il faut ensuite retraiter avant rejet dans le milieu naturel. Elengy a décidé de mettre en œuvre une solution biosourcée et biodégradable pour limiter les dépôts dans les canalisations, et pour réduire l'utilisation de chlore. Il a ainsi confié à Artelia la conception et la réalisation d'un « skid d'injection », un équipement comprenant des pompes et des cuves de stockage, pour diffuser ce biopolymère marin dans le système de traitement de l'eau du terminal de Fos-Cavaou. Cette solution, une première mondiale, a vocation à être étendue à d'autres sites méthaniers français.



INDUSTRIE AVANCÉE

Extension de l'unité solvant biodégradable Rhodiasolv® IRIS (France)

Artelia Industrie se voit confier par Solvay la réalisation des études en vue de la réhabilitation d'une unité de production pour la fabrication d'un solvant biodégradable. Ce projet s'inscrit dans une démarche environnementale visant à réduire les émissions de CO₂. Il démontre la viabilité industrielle et durable du nouveau procédé de fabrication du solvant.



RENOUVEAU DU BÂTI

Construction d'une école LOTUS certifiée (Vietnam)

La certification Lotus est un référentiel développé pour la construction durable au Vietnam. En tant qu'expert de ce type de démarche, Artelia a accompagné l'école Dewey dans son projet de créer un nouvel établissement exemplaire à Tay Ho Tay (Hanoi). Le bâtiment d'environ 43 000 m² répond aux normes internationales de confort et fonctionnalité (piscine, salle audio...) et s'inscrit dans une démarche de durabilité, d'économie d'énergie et de ressources (écoconception, utilisation de briques non cuites, d'éco-isolants pour les toits, plantations d'arbres en extérieur...).



MIEUX VIVRE EN VILLE

Une solution économique, fondée sur la nature, pour traiter les eaux pluviales et usées (Madagascar)

En partenariat avec Ecobird, Artelia a conçu et construit dans la commune d'Ambavahaditokana (ceinture du Grand Antananarivo), un démonstrateur d'assainissement écologique, économique et innovant. Développé dans le cadre du dispositif Fasep Innovation verte, sur financement du ministère de l'Économie et des Finances français, ce système oriente les écoulements des eaux pluviales et usées vers un aménagement végétalisé, intensifié par aération forcée (technologie Rhizosph'air®). Celui-ci restitue une eau de qualité, exploitable pour l'agriculture, en limitant la pollution du milieu et les risques sanitaires.



MOBILITÉ MULTIMODALE

Avant-Projet d'un itinéraire cyclable sur l'Île d'Oléron (France)

La communauté de communes de l'Île d'Oléron, un site français très prisé pour la qualité de son environnement naturel, possède déjà un réseau cyclable important, plutôt à usage touristique, mais souhaite encourager l'utilisation du vélo pour les déplacements quotidiens de ses habitants. Elle a donc confié à Artelia les études préliminaires et l'avant-projet d'un itinéraire cyclable direct, rapide et sûr. D'une distance de 35 km, il reliera le nord et le sud de l'île, en tenant compte des différents enjeux, notamment écologiques, liés à l'insertion de cet aménagement dans ce territoire insulaire.

MAÎTRISER NOTRE PROPRE EMPREINTE CARBONE

En 2020, nous avons pris l'engagement de réduire et/ou de compenser 50 % de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) à l'horizon 2025 par rapport à 2019 (en t CO₂ eq par collaborateur). Trois ans après, notre empreinte carbone en intensité par collaborateur a diminué de 26 % par rapport à 2019, comme en attestent les résultats de notre bilan carbone 2022.

Dans le cadre du renforcement de notre politique RSE à l'horizon 2025, nous avons décidé de réviser notre objectif de réduction d'émissions de GES afin d'intégrer les recommandations du GIEC en matière de lutte contre le changement climatique. Nos objectifs ont été revus en cohérence avec l'initiative Science Based Targets (SBTi) dans laquelle nous nous sommes résolument engagés en 2022. Les nouveaux objectifs visent ainsi à réduire :

- nos émissions directes et indirectes liées à l'énergie (consommations énergétiques de nos bureaux et flottes de véhicules) pour respecter la trajectoire « 1,5°C » (scopes 1 et 2, en valeur absolue et en intensité par collaborateur) ;
- nos autres émissions indirectes (essentiellement nos déplacements) pour respecter la trajectoire « well below 2°C » (scope 3, en valeur absolue).

Ces objectifs excluent tout recours à la compensation carbone qui pourra éventuellement être mise en œuvre en tant que mesure additionnelle, en plus des actions de réduction de nos propres émissions.



POUR ALLER PLUS LOIN DANS SA STRATÉGIE CLIMAT, ARTELIA S'ENGAGE DANS LA DÉMARCHE SBTi

L'initiative Science Based Targets (SBTi) est un projet conjoint du Carbon Disclosure Project (CDP), du Global Compact des Nations unies, du World Resources Institute (WRI) et du World Wide Fund for Nature (WWF). Elle vise à encourager les entreprises à définir des objectifs de réduction (aussi appelés cibles de réduction) de leurs émissions de gaz à effet de serre en cohérence avec les préconisations scientifiques.

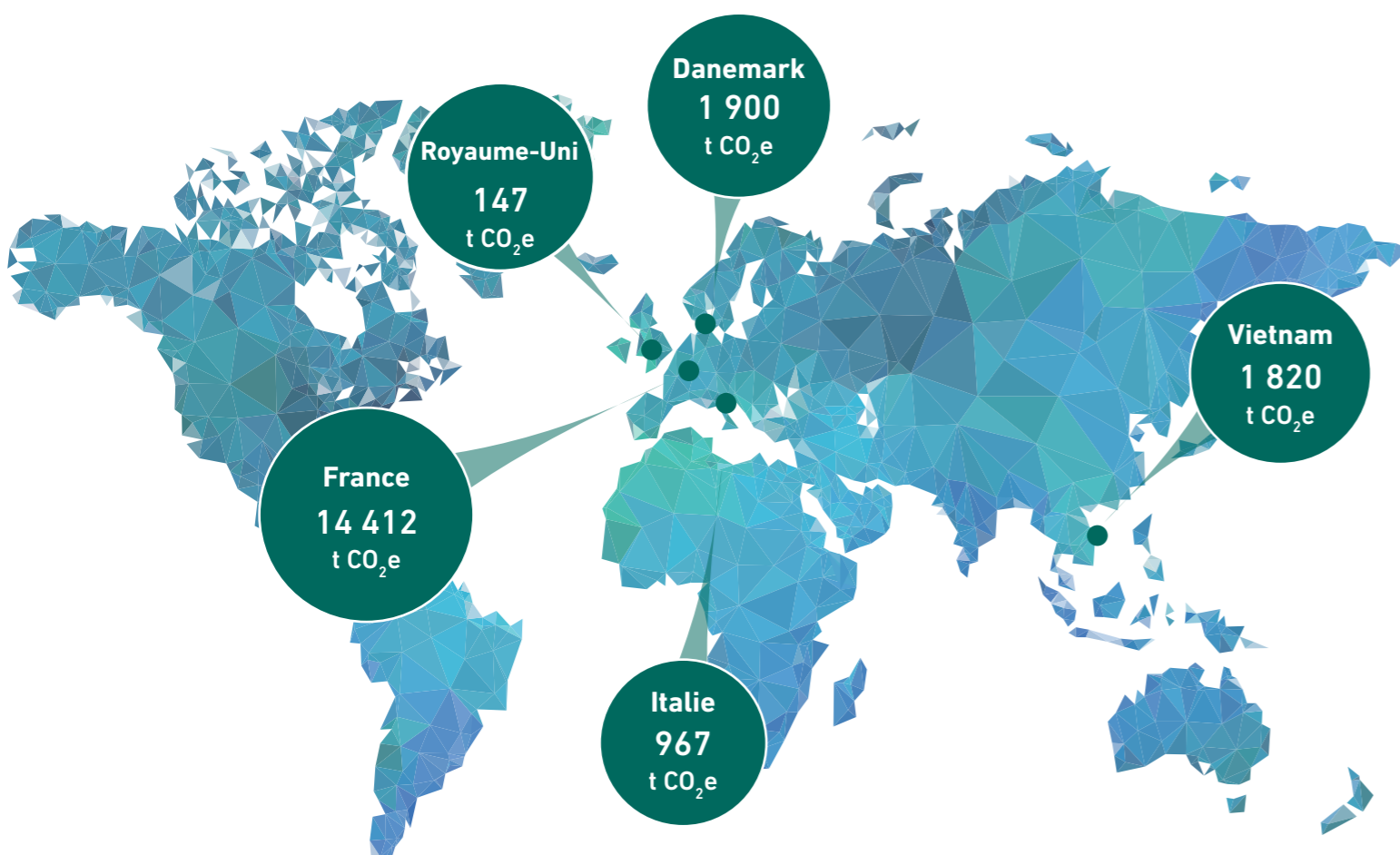
Il s'agit de promouvoir des stratégies alignées sur le niveau de décarbonisation requis pour maintenir l'augmentation des températures mondiales en deçà de 2°C, voire en deçà de 1,5°, par rapport aux températures préindustrielles, conformément aux recommandations du groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC).

Aujourd'hui, plus de 2 200 entreprises ont mis en place des objectifs de réduction de leurs émissions à travers le SBTi, qui a validé à ce jour près de la moitié d'entre eux.

Artelia s'est donc engagé à renforcer, dans le sens des préconisations du SBTi, les actions qui avaient déjà été initiées. Leur impact sera évalué chaque année à travers les résultats du bilan carbone. À compter de 2022, ce dernier sera d'ailleurs réalisé selon la méthode GHG Protocol, utilisée comme référence à l'échelle internationale (notamment par le SBTi). Celle-ci remplacera la méthode Bilan Carbone®, initiée par l'ADEME, que le Groupe utilisait jusque-là en tant que standard méthodologique historique de quantification des émissions de GES en France.

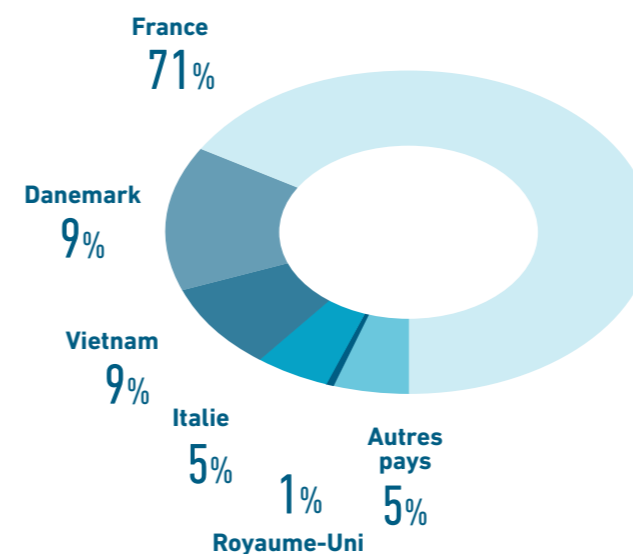
En outre, conformément aux exigences du SBTi, nous étendons le périmètre des filiales incluses dans notre bilan carbone 2022 afin de couvrir 95 % des émissions globales du Groupe. Ainsi, en plus de nos cinq filiales principales (France, Danemark, Italie, Vietnam, Royaume-Uni), les pays suivants ont été ajoutés : Allemagne, Norvège, Indonésie, Madagascar, Espagne, Philippines, Thaïlande, Émirats Arabes Unis.

RÉSULTATS DU BILAN CARBONE SUR L'ANNÉE 2022 SELON LA MÉTHODOLOGIE GHG PROTOCOL



Pour l'année 2022, le poids total des émissions de GES pour le Groupe est de

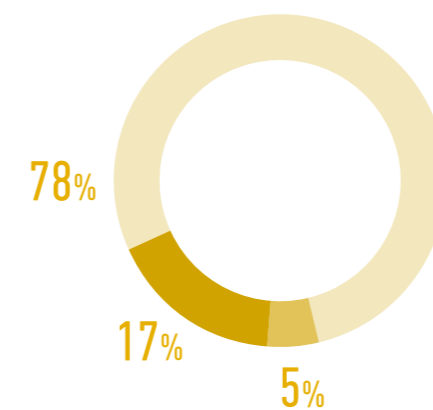
20 273 t CO₂e



RÉPARTITION DES ÉMISSIONS ENTRE LES DIFFÉRENTES FILIALES

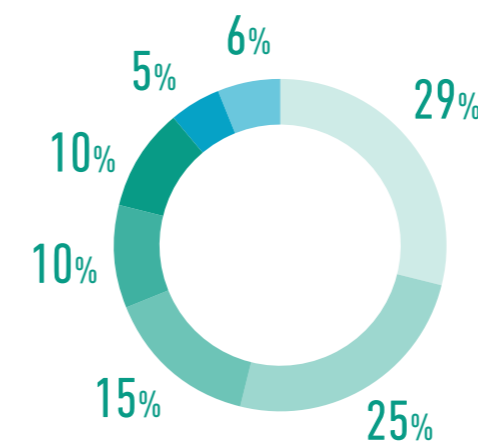
Artelia France est responsable d'environ 70 % des émissions à l'échelle de l'ensemble du groupe. Ce résultat s'explique par un effectif salarié beaucoup plus important en France que dans les autres pays pris en compte.

2,96 t CO₂e
par collaborateur (ETP)



RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GES PAR SCOPE

- SCOPE 1 : Émissions directes (3365 t CO₂e)
- SCOPE 2 : Émissions indirectes associées à l'énergie (981 t CO₂e)
- SCOPE 3 : Autres émissions indirectes (15 927 t CO₂e)



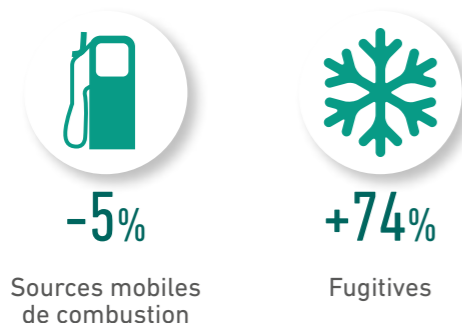
RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GES PAR POSTE D'ÉMISSIONS

- Déplacements domicile-travail (scope3) : 5 925 t CO₂e
- Déplacements professionnels (scope 3) : 5 073 t CO₂e
- Sources mobiles de combustion (scope 1) : 3 089 t CO₂e
- Achats de produits et services (scope 3) : 1 966 t CO₂e
- Immobilisation de biens (scope 3) : 1 925 t CO₂e
- Consommation d'électricité, de vapeur, chaleur ou froid (scope 2) : 981 t CO₂e
- Autres postes d'émissions : 1 316 t CO₂e

ÉVOLUTIONS PAR POSTE D'ÉMISSIONS ENTRE 2019 ET 2022

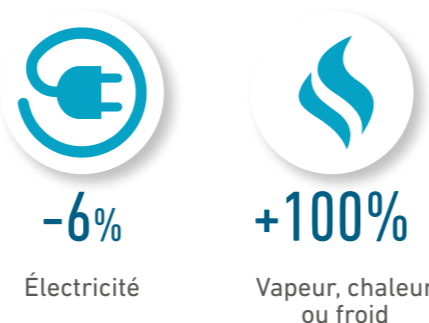
SCOPE 1

ÉMISSIONS DIRECTES



SCOPE 2

ÉMISSIONS INDIRECTES LIÉES AUX CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES



SCOPE 3

AUTRES ÉMISSIONS INDIRECTES



Pour mieux comprendre l'évolution de nos émissions, nous vous invitons à consulter le rapport complet du bilan carbone sur l'année 2022

Le renouvellement de notre flotte se poursuit. Au 31 décembre 2022, elle compte près de 20 % de véhicules à faible émission (électriques ou hybrides rechargeables).



319

collaborateurs et collaboratrices bénéficient du **FORFAIT MOBILITÉ DURABLE** fin 2022, après deux ans de déploiement



27 tonnes

récoltées en vue de leur réemploi ou recyclage

UNE CAR POLICY TOUJOURS PLUS SOBRE

Dans le cadre de ses engagements RSE, Artelia a choisi de poursuivre le verdissement de sa flotte. Déjà engagé depuis plusieurs années, l'accroissement de la part des véhicules électriques se confirme, tant pour les véhicules de service que de fonction. Depuis le début de l'année 2022, le Groupe propose aussi de participer à l'installation d'une borne électrique de rechargement chez les collaborateurs et collaboratrices qui souhaitent s'équiper de véhicules électriques ou de véhicules hybrides rechargeables.

Par ailleurs, Artelia a décidé :

- de continuer à privilégier les véhicules sans malus écologique ;
- de limiter les motorisations diesel au périmètre hors région parisienne, lyonnaise et grenobloise (réglementations), et pour les collaborateurs et collaboratrices parcourant plus de 25 000 km/an ;
- d'anticiper dès aujourd'hui les impacts de la loi LOM dans la sélection des modèles et des motorisations (quota imposés de véhicules à faible émission de CO₂ dès 2022, mise en place des ZFE interdisant l'accès de certaines villes aux véhicules Crit'air 2 à partir de 2024 et années suivantes) ;
- de prendre en compte les augmentations très significatives du coût du carburant pour intégrer dans la Car Policy des véhicules au Bio-Ethanol E85.

CHALLENGE MOBILITÉ : UNE JOURNÉE POUR SE DÉPLACER AUTREMENT

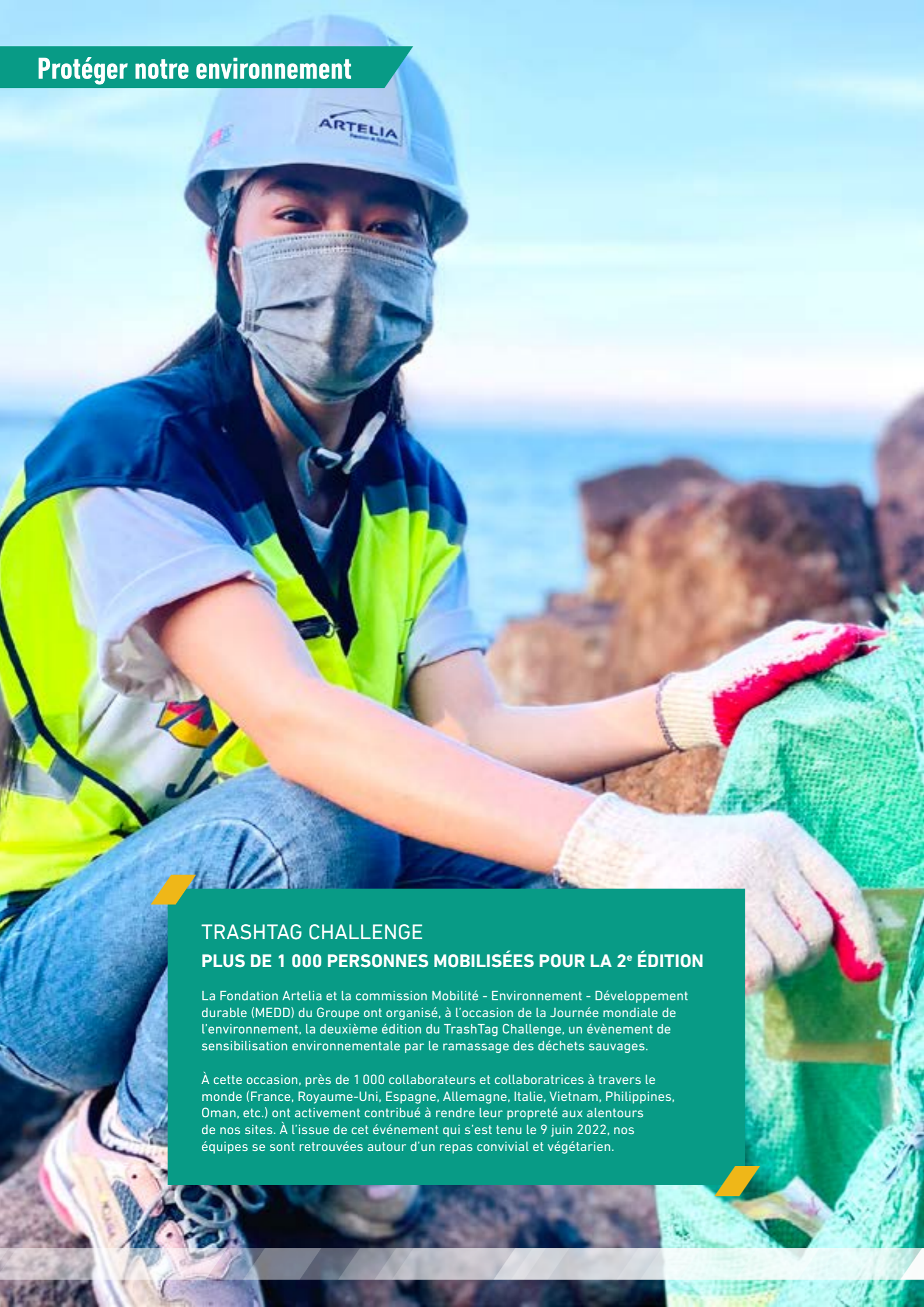
À l'initiative de plusieurs sites en France, des challenges mobilités ont été organisés. Ces challenges invitent les collaborateurs et collaboratrices à favoriser les modes de déplacement doux entre leur domicile et leur lieu de travail, tout en évitant l'autosolisme.

- Challenge Mobilité Auvergne-Rhône-Alpes : agences d'Échirolles, Lyon, Pont-de-Claix ;
- Challenge Pays de Lorient : agence de Ploemeur ;
- Challenge Mai à Vélo : agence d'Échirolles ;
- Agences de Marquette-lez-Lille, Marseille.

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 équipes 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 27 tonnes de déchets ont été récoltées en vue de leur réemploi ou recyclage.

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



**TRASHTAG CHALLENGE
PLUS DE 1 000 PERSONNES MOBILISÉES POUR LA 2^e ÉDITION**

La Fondation Artelia et la commission Mobilité - Environnement - Développement durable (MEDD) du Groupe ont organisé, à l'occasion de la Journée mondiale de l'environnement, la deuxième édition du TrashTag Challenge, un événement de sensibilisation environnementale par le ramassage des déchets sauvages.

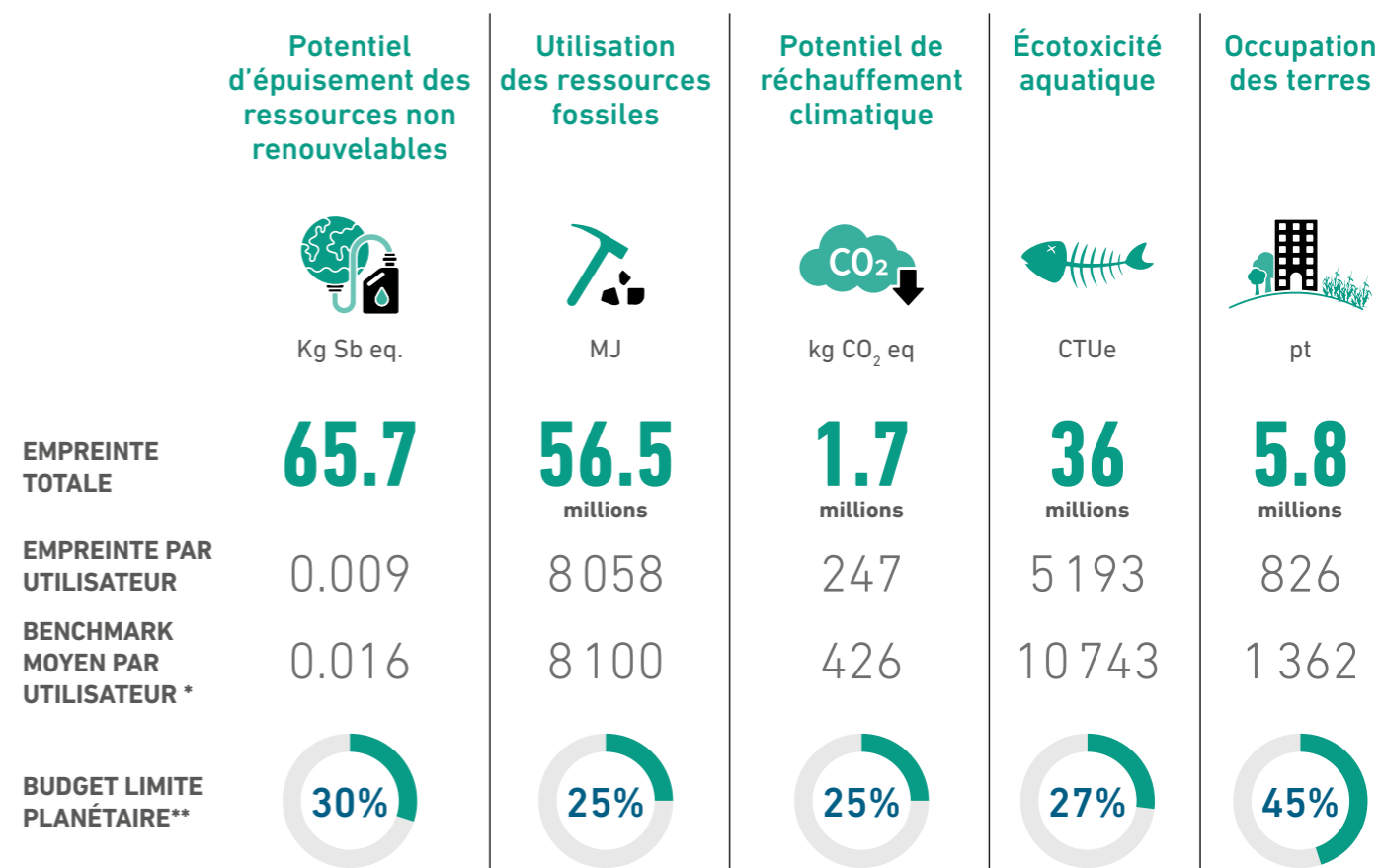
À cette occasion, près de 1 000 collaborateurs et collaboratrices à travers le monde (France, Royaume-Uni, Espagne, Allemagne, Italie, Vietnam, Philippines, Oman, etc.) ont activement contribué à rendre leur propreté aux alentours de nos sites. À l'issue de cet événement qui s'est tenu le 9 juin 2022, nos équipes se sont retrouvées autour d'un repas convivial et végétarien.

**MESURER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL
DES ACTIVITÉS NUMÉRIQUES DU GROUPE**

Face à l'explosion des outils et solutions numériques dans nos métiers, nous avons pris l'initiative de mesurer leur empreinte environnementale dans les principaux pays où nous sommes implantés (France, Danemark, Vietnam, Italie, Royaume-Uni). Basée sur une Analyse de cycle de Vie (ACV), cette démarche de quantification des impacts environnementaux évalue non seulement les émissions de GES, mais aussi des indicateurs d'épuisement de ressources abiotiques, les tensions sur l'énergie primaire et sur l'eau douce, et le dépassement des limites planétaires. Elle vise dans un premier temps à prendre conscience de l'impact de nos activités numériques, afin de réfléchir à un plan d'action réaliste garantissant la performance de nos processus internes, de nos métiers et de nos clients.

Globalement, les premiers résultats montrent que l'empreinte moyenne d'un utilisateur d'Artelia est inférieure à celle d'un benchmark européen. Cependant, des efforts importants restent à effectuer pour respecter les limites planétaires.

EMPREINTE GLOBALE ARTELIA



* Source : <https://club.greenit.fr/benchmark2022.html>

** Source : Consumption and Consumer Footprint: methodology and results, JRC, EU, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC113607>

CULTIVER NOTRE CAPITAL HUMAIN



L'année 2022 signe le retour à une activité intense qui confronte plus que jamais Artelia à la question structurelle du déficit en ressources humaines. Tout en restant maître de ses axes de développement, le Groupe doit vite s'adapter à ce contexte et répondre aux aspirations des collaborateurs et collaboratrices. Au-delà de la rémunération, pouvoir contribuer par son activité à de grands enjeux sociétaux, partager une aventure humaine, bénéficier d'un vaste choix de carrières et d'opportunités, ou encore se voir confier rapidement des responsabilités, sont autant de facteurs de motivation.

Nous avons donc continué d'affiner nos formules de travail hybrides, croisant mobilité professionnelle, enrichissement personnel et gestion des compétences sous toutes ses formes. Dès le recrutement, consolidé grâce à des partenariats plus étroits avec les écoles, nous proposons un accompagnement bienveillant, un parcours complet, rassurant et structurant qui offre à



Thierry Lassalle
Directeur des ressources humaines

Béatrice Arbelot
Directrice de la BU Villes & Territoires,
engagée dans le réseau « Elles bougent »

chacun la possibilité de construire son projet professionnel et de lui donner du sens. Le lancement de l'Academy Artelia y contribue aussi en valorisant les parcours de leadership et d'excellence métier. Une enquête annuelle auprès des collaborateurs et collaboratrices nous permet d'évaluer leur satisfaction.

Encourager les femmes à rejoindre les métiers de l'ingénierie est un autre axe fort des actions menées en 2022. Dans le cadre du réseau « Elles bougent », Artelia participe activement à la sensibilisation des jeunes générations, en plus des efforts effectués en interne pour

faciliter la promotion des femmes vers les postes à responsabilités. La place des femmes dans les instances dirigeantes du Groupe atteint désormais 19 % contre 13 % précédemment. Plus largement, nous avons continué de progresser en matière de diversité et d'inclusion. Nous avons ainsi édité un livre *Comment mieux vivre et travailler ensemble* pour partager expertises et vécu. La réussite d'Artelia dépend de cette faculté à marier les compétences issues de cultures variées et à faire en sorte que chaque collaborateur et collaboratrice se sente pleinement à sa place dans le Groupe.



SANTÉ ET SÉCURITÉ

Tout en continuant à organiser notre rendez-vous annuel à l'échelle du Groupe, nous encourageons les initiatives au sein de ses filiales et renforçons nos actions en matière de santé et sécurité.

SAFETY WEEK : PARTAGER NOTRE CULTURE DE LA SÉCURITÉ

La prévention des risques en matière de santé et de sécurité s'appuie sur une politique, une organisation et des procédures dédiées au sein des différentes entités du Groupe. Elle repose également sur les retours d'expérience, la formation, la communication, et l'engagement du management pour que chacun et chacune, à son niveau, participe à l'amélioration de nos résultats et à la diffusion de notre culture sécurité tant dans les équipes opérationnelles que chez nos clients ou partenaires.

Les causeries sécurité, réalisées régulièrement dans l'entreprise, participent à cette acculturation en favorisant le partage d'information et les propositions d'amélioration.

Les ateliers organisés durant la semaine de la Safety Week, répondent à ces objectifs en proposant des thématiques s'adressant à tous les métiers, toutes les fonctions de l'entreprise et à l'ensemble des régions du monde.

En mars 2022, les collaborateurs et collaboratrices d'Artelia ont dans ce cadre participé à des séances :

- de sensibilisation autour des gestes de premier secours, pour savoir comment réagir face à une situation d'accident en attendant l'arrivée des secours ;
- d'identification des symptômes d'un accident vasculaire cérébral pour, là encore, savoir agir en conséquence ;
- de prévention des accidents sur les chantiers au travers des risques invisibles du « Safety Iceberg », et de la gestion de ces derniers le cas échéant ;
- d'initiation à la méthode d'analyse des causes racines des accidents pour en tirer des pratiques de prévention : les « 5 WHY ».

Il est de notre responsabilité de protéger nos équipes et de partager notre culture de la sécurité.



Grégoire Hoyet
Directeur d'Artelia Indonésie

C'est pour cela j'ai intégré le comité de pilotage pour l'organisation de la Safety Week en 2022.

Nos équipes dédiées à différents clients (Shell, Vitol ou Coca-Cola) se sont engagées en contribuant activement aux divers ateliers proposés lors de cette fantastique rencontre annuelle fédérant les collaborateurs et collaboratrices du Groupe.

En organisant avec notre partenaire SOS international Indonésie, une session sur les gestes de premiers secours, j'ai constaté l'intérêt porté par les participants, venant de 11 pays d'Europe et d'Asie, à cette thématique.

Notre filiale indonésienne est fière de participer à la diffusion de principes de prévention et de bonnes pratiques de santé et de sécurité, qui dépasse notre cadre professionnel.

IMPORTANCE DU PARTAGE DU RETOUR D'EXPÉRIENCE EN HSE

Un aspect essentiel de la santé et de la sécurité consiste à adopter une approche préventive plutôt que réactive. Nous devons collecter des informations afin de mettre en place des actions visant à empêcher les incidents.

Artelia Italia, aujourd'hui certifiée ISO 45001, a mis en place un système de gestion de la santé et de la sécurité, incorporant une boucle d'amélioration continue (cycle PDCA - Planifier, Faire, Contrôler, Agir). Des processus sont en place pour planifier l'activité, exécuter ce qui a été prévu, vérifier comment les choses se déroulent et agir

pour combler tout écart ou améliorer les plans initiaux. Notre système de gestion exige de suivre des indicateurs afin de pouvoir identifier les tendances à risque et définir des actions avant qu'elles ne conduisent à un incident majeur ou un accident mortel.

Depuis de nombreuses années, la direction d'Artelia Italia met l'accent sur les retours d'expérience en matière d'HSE et promeut activement la culture de la sécurité ; des initiatives intéressantes sont déjà en cours de développement. Un bulletin HSE a été lancé pour améliorer la communication sur les sujets liés à la sécurité.



Gabriele Scicolone
Directeur d'Artelia Italia

La diffusion de l'expérience et des enseignements tirés des événements passés peut sauver des vies.

C'est pourquoi Artelia Italia a mis en place un système de partage des événements à signaler en matière de HSE.

Nos responsables signalent les incidents, mais aussi ces problèmes mineurs que nous pouvons rencontrer sur le terrain, où aucun incident réel ne se produit et personne n'est blessé, mais où il s'en est fallu de peu. C'est ce que l'on appelle les «incidents évités de justesse» ou les «repérages de dangers».

Analyser ce type d'incidents nous permet d'améliorer les méthodes et les opérations, et d'éviter que des incidents graves ne se produisent. Il est de loin préférable de signaler un quasi-incident, un incident mineur ou même la détection d'un danger et d'en tirer des enseignements, plutôt que d'avoir à déplorer un incident grave ou pire, un décès.

Nous pensons jouer un rôle social important, non seulement par l'acte de concevoir et de construire, mais aussi en utilisant notre intelligence pour protéger les équipes intervenant sur sites.

Je remercie tous les collègues qui travaillent quotidiennement sur ces sujets et tout particulièrement Mario De Angelis, Andrea Santarelli et Giampiero Angelucci, qui sont nos «anges de la sécurité».



MISE EN PLACE D'UN PARCOURS D'INTÉGRATION EN LIGNE POUR NOS CHANTIERS AU ROYAUME-UNI

Nos filiales au Royaume-Uni ont mis en place un système d'initiation à la sécurité en ligne pour tous les chantiers dont ils sont le principal contractant.

Ce système garantit que le même niveau d'initiation, avec un modèle standard adapté à chaque chantier, est dispensé avant l'arrivée des équipes. Ce système présente un certain nombre d'avantages : il garantit que l'initiation est complète, que l'employé l'a comprise et permet au chef de chantier de se consacrer exclusivement à la gestion du site.



Paul Burrows
Responsable HSE Royaume-Uni

Dans le but d'améliorer nos processus, la numérisation est une opportunité évidente.

C'est dans cette optique qu'Artelia UK et sa filiale ANG ont mis en place un système d'initiation en ligne pour tous les sites où nous sommes responsables de la gestion des travaux de construction.

À l'issue de l'initiation, les stagiaires doivent télécharger leurs certificats spécifiques au secteur et répondre à des questions à choix multiples. Les questions sont adaptées à chaque site et prouvent que le stagiaire a compris ses exigences - il n'a aucune excuse s'il enfreint les règles du site ! Lorsqu'une personne arrive sur le site, le responsable du site peut rapidement vérifier sur le système qu'elle a téléchargé ses certifications et rempli le questionnaire avec succès.

Outre les avantages évidents en matière de santé, de sécurité et de conformité d'une formation initiale, cela évite au chef de chantier d'être sollicité par des sessions de formation initiale ou des retards dans l'exécution des tâches.



Amélie Gillon
Référente Gestion
administrative en
ressources humaines

Renforcer nos outils digitaux au service de nos collaborateurs et collaboratrices

La croissance continue du Groupe, la multiplicité des sites Artelia dans le monde, et le télétravail mis en place depuis la crise sanitaire ont rendu de plus en plus complexe la gestion de nos documents RH.

La sécurisation des données personnelles qui transitent par nos équipes, la gestion et l'archivage de toute notre documentation sont devenus un enjeu majeur. En juin 2022, et après plusieurs mois de travail en lien avec les équipes d'Artelia Digital Solutions, nous avons déployé une offre complète à destination de tous nos collaborateurs et collaboratrices, intégrant :

- le déploiement de coffres-forts électroniques sécurisés et accessibles à tous en France puis en Allemagne ;
- la dématérialisation des bulletins de paie habituellement acheminés par voie postale ;
- la mise en place de la signature électronique des documents RH pour les collaborateurs et collaboratrices.

Nous avons numérisé plus de 3 500 dossiers en France, réduit drastiquement les documents papiers circulant auparavant par mail entre les collaborateurs et collaboratrices et le service Gestion du personnel et Paie, mais aussi le nombre de nos impressions. Cela nous permet également de réduire les délais de traitement administratifs au bénéfice de nos candidats et collaborateurs et collaboratrices.

Aujourd'hui, nous poursuivons sur cette trajectoire avec le déploiement du projet dans d'autres filiales du Groupe à l'international.



DIVERSITÉ ET INCLUSION

Nous avons poursuivi notre travail de fond visant à promouvoir la richesse qu'engendrent des équipes diversifiées au sein du Groupe : éclairer sur le mécanisme des stéréotypes et préjugés, lutter contre les discriminations, promouvoir encore plus de femmes vers des fonctions managériales.

L'année 2022 a été l'occasion de renouveler nos engagements avec nos partenaires sociaux dans le cadre de la consultation triennale sur l'environnement et les relations de travail. Nous avons également conçu un ouvrage, *Diversité & inclusion, comment mieux vivre et travailler ensemble*, pour sensibiliser chacun et chacune aux mécanismes des stéréotypes et des préjugés. Un outil d'autodiagnostic sur le sexisme a par ailleurs été mis en place pour nous permettre de prendre conscience de nos propres biais en la matière.

La politique du Groupe en faveur de la mixité femmes-hommes a été renforcée grâce à un plan d'action, qui a déjà permis de faire progresser la place des femmes dans les instances dirigeantes du Groupe de 13 à 19 %.

Encourager les femmes à rejoindre les métiers de l'ingénierie



Valérie Chizat
Directrice de l'agence de Toulouse

En adhérant au réseau « Elles bougent », Artelia s'engage pour davantage de mixité dans les métiers techniques et de l'ingénierie. Le Groupe prend part à des actions à tous niveaux pour sensibiliser à cet enjeu dès le plus jeune âge et tout au long des parcours professionnels.

C'est pourquoi les marraines et relais Artelia interviennent dès le collège et dans les salons étudiants pour s'adresser aux jeunes générations, en témoignant de leur parcours et en encourageant les jeunes filles à s'orienter vers les filières scientifiques et techniques.

Ces interventions de proximité en tant que « rôle modèle » facilitent les échanges pour se projeter, s'identifier et susciter l'engagement.

Les marraines et relais s'adressent en parallèle à des publics professionnels ou en voie de l'être (fin de cycle étudiant, reconversion), pour présenter leur métier dans leurs dimensions opérationnelles et techniques. Les marraines apportent ainsi leurs expériences, compétences et expertises, permettant là encore à chacune de s'identifier dans nos métiers, et de créer des liens pour une éventuelle poursuite de parcours.

Des référentes et référents handicap pour faire bouger les lignes



Marc Poloniato
Artelia Digital Solutions

Si je m'investis aujourd'hui dans mon rôle de référent handicap pour la région Ouest de la France, c'est avant tout pour essayer de lever tous les préjugés. Le handicap, à travers ma vie personnelle, est présent au quotidien depuis maintenant 19 ans. Souvent, le handicap est associé au fauteuil. En voilà une idée reçue ! Cette situation représente en réalité 1% des cas. A contrario, 85 % des handicaps sont invisibles (déficience visuelle, auditive, psychique ou maladies invalidantes...). Et cela touche une personne sur six. Nous connaissons tous au moins une personne en situation de handicap, peut-être même sans le savoir.

Dans le monde de l'entreprise, souvent, les personnes cachent leur handicap, plutôt que d'en faire une force. Pour faire bouger les lignes, il faut libérer la parole, être à l'écoute, faire évoluer les pratiques managériales pour mettre en avant les compétences de ces personnes. Enfin, côtoyer le handicap au quotidien, c'est avant tout une leçon de vie. Cela nous fait relativiser tous les soucis du quotidien...



DÉCOUVREZ NOTRE OUVRAGE DE RÉFÉRENCE



Karine Pho
Consultante en stratégie de marque et maîtresse de conférences, associée à l'Institut de la communication et des médias de l'Université Grenoble Alpes, pilote du projet au côté de Carole Guilhem, responsable Diversité & Inclusion Artelia

Diversité et inclusion : comment mieux vivre et travailler ensemble ?

Dans la continuité des démarches initiées en 2022 sous la bannière Each & All, Artelia a conçu cet ouvrage de référence afin de sensibiliser chacun et chacune à la différence et montrer que celle-ci réside en nous tous et toutes. Ce projet est original et exigeant dans le sens où il a nécessité de faire converger de nombreuses expertises et expériences. Il a pour objectif d'expliquer ce que sont la diversité et l'inclusion, les mécanismes de stéréotypes, les préjugés, et ce pour sensibiliser et prévenir les comportements inappropriés ou discriminatoires. Plus généralement, on y trouve des conseils pour mieux travailler ensemble, pour une meilleure qualité relationnelle, pour plus d'inclusion au quotidien. Ce projet est exigeant et passionnant car l'humain est une matière sensible et riche.

ATTIRER LES TALENTS

Le déficit de ressources humaines dans le secteur de l'ingénierie nous a poussés à redéfinir l'offre d'Artelia en tant qu'employeur, un exercice utile de réflexion sur nos pratiques et sur la manière de les améliorer.

Pour attirer et fidéliser de nouveaux talents, nous nous appuyons sur 3 piliers :

- une relation de proximité avec les managers et un partage des actions pour identifier et attirer les meilleurs candidats ;
- des partenariats de qualité, suivis dans la durée, notamment avec les écoles pour engager la nouvelle génération ;
- une attention portée à l'expérience candidat et à leurs attentes.

Dans cette optique, nous avons engagé deux grands chantiers structurants : la mise en avant de notre marque employeur pour définir notre singularité et mieux communiquer sur notre identité et nos valeurs, ainsi que le déploiement d'un outil de gestion des candidatures et de la relation avec les candidats à l'échelle de la France puis du Groupe.

Rendez-vous dans les prochains mois pour les découvrir !



Sandrine Chaboud
Responsable de recrutement
Direction des Ressources humaines

Accueillir et faire grandir les jeunes générations au sein de l'entreprise

Le recrutement des jeunes chez Artelia est un sujet stratégique. En moyenne, nous accueillons plus de 250 stagiaires et 90 alternants par an sur le périmètre France. Plus de 50 % de nos jeunes diplômés recrutés en CDI le sont à la suite de leur expérience en alternance ou en stage au sein du Groupe ! Notre équipe de recruteurs, de chargé(e)s de missions RH ainsi que nos équipes opérationnelles ont à cœur d'être au plus près des attentes des jeunes et de les accompagner dans leur découverte du monde de l'entreprise.

En amont, nous multiplions les initiatives. Nous sommes notamment présents aux côtés de nos écoles partenaires lors d'événements. Nous accueillons et conseillons

les jeunes lors de forums dédiés, tout en communiquant régulièrement sur nos valeurs, métiers et projets.

Chez Artelia, offrir un parcours d'intégration complet, rassurant et structurant est primordial. Nous accordons une grande importance à l'épanouissement au travail en tenant compte du plein potentiel du collaborateur ou de la collaboratrice, de sa personnalité, de son parcours et de ses idées. Ils sont valorisés ! Le droit à l'erreur est permis, nous accompagnons dans la bienveillance tout en responsabilisant les jeunes pour les aider à gagner en autonomie, à affiner leur projet professionnel et à trouver du sens dans leurs missions.



Valérie Vanbremeersch
Directrice Talent Acquisition



Guillaume Carpentier
Directeur des relations internationales et de l'ingénierie chez Builders, École d'ingénieurs

L'HUMAIN AU CŒUR DES PARTENARIATS ÉCOLES

De quelle façon les partenariats avec les écoles permettent-ils de placer l'humain au cœur du secteur de l'ingénierie ?

Guillaume : Mettre en place un partenariat, c'est avant tout créer une relation humaine privilégiée. C'est aussi un échange de compétences et de savoir être, qui engendre un véritable lien d'appartenance. Cela s'inscrit dans la durée. Artelia participe à la vie de l'école et nous contribuons en retour à son développement. L'objectif à travers l'enseignement des collaborateurs et collaboratrices Artelia, c'est de développer ce lien avec les jeunes générations, en leur inculquant certaines valeurs, en leur faisant découvrir ce qu'est la vie en entreprise, chez

Artelia et plus largement dans les métiers de l'ingénierie, de façon concrète. Ce contact direct entre professionnels et élèves vient mettre l'humain au cœur du métier.

Valérie : À l'inverse de différents secteurs « produits », l'ingénierie est un métier de personnes : c'est l'intelligence de nos ingénieurs en action. Il n'y a donc pas d'ingénierie sans humain et c'est une conviction que nous partageons avec BUILDERS École d'ingénieurs, l'un des premiers partenariats écoles que nous avons mis en place. Au fil des ans s'est instaurée une relation de confiance qui nous a permis de travailler de façon symbiotique sur le développement de nouvelles compétences, tant pour l'école que pour Artelia.

Comment Artelia se positionne en tant qu'acteur engagé dans le développement des relations école-entreprise ?

Guillaume : Artelia est engagé par son accompagnement dans l'évolution de l'école, sa disponibilité lorsqu'il s'agit d'obtenir une information, par sa présence à tous nos salons, ainsi que par son rôle prépondérant au conseil d'administration. BUILDERS École d'ingénieurs et Artelia maintiennent cette relation de proximité en étant en contact toutes les semaines, que ce soit pour définir ensemble le cursus des formations afin qu'elles correspondent aux attentes du marché dans les prochaines années, ou pour former les élèves sur différents sujets clés, tels que la RSE.

Valérie : Artelia associe les étudiants à des projets engagés et engageants, et ce tout au long de leur cursus. En étant partie-prenante du développement de la chaire « ingénierie complexe », que nous animons depuis 3 ans, nous avons établi des liens forts entre BUILDERS École d'ingénieurs (une école au rayonnement international) et les managers et experts Artelia.

Quels sont les résultats concrets de ce partenariat ?

Guillaume : Notre relation privilégiée donne lieu à des échanges réguliers sur les meilleures pratiques du métier et sur les dernières connaissances du secteur. Mais elle nous permet d'aller plus loin encore. Par exemple, le Groupe Artelia a été notre principal partenaire dans le cadre du développement du Master of Science (MSc) en Coastal and Marine Engineering and Management (en partenariat avec l'Université de Caen, l'Université NTNU en Norvège, l'Université de Gênes et l'Université de Catalogne). Il s'agit du plus haut master européen Mundus en travaux maritimes et génie côtier. Artelia est aussi la seule ingénierie qui fait partie du conseil d'administration de l'école. Par ailleurs, l'entreprise nous épaula dans notre développement international grâce à ses multiples filiales, comme au Vietnam où nous souhaitons développer une classe préparatoire.

Valérie : La vraie force de notre relation avec BUILDERS École d'ingénieurs, ce sont ces liens humains entre personnes engagées. Les résultats de cette relation école-entreprise vont au-delà d'un nombre de recrutements ou d'heures de cours, il s'agit d'une vraie envie de travailler ensemble. On se reconnaît mutuellement dans nos valeurs respectives et c'est cela qui en fait sa force. Avoir des écoles partenaires avec qui on peut échanger en toute transparence nous permet aussi cette proximité avec des jeunes qui n'ont pas peur de nous mettre face à nos contradictions.

ÉVOLUER AU SEIN DU GROUPE

Chez Artelia, le développement de nos collaborateurs et collaboratrices est une priorité et un pilier fort de notre stratégie RH. Nous avons à cœur de leur proposer un accompagnement de proximité, comprenant un accès à la formation et la possibilité de parcours diversifiés à travers la mobilité interne.



L'Academy : du projet à la réalité

Cette initiative est née de la volonté de valoriser nos parcours de leadership et d'excellence métier tout en accompagnant la vision stratégique du Groupe, notamment au regard des attentes de nos clients. Ainsi, l'originalité de notre académie consiste à créer un maillage en proximité avec des campus dans nos principaux pays d'implantation qui fonctionneront en réseau en s'appuyant sur un comité de pilotage. Cela traduit notre volonté de garantir le meilleur de nos expertises et de refléter notre ADN à l'ensemble de nos clients et partenaires.



Eya Khammari
Directrice d'Artelia Philippines



Formation Innovation and Leadership

De formation architecte, j'ai intégré le groupe Artelia en 2016 au Vietnam en tant que Project Manager. Depuis, j'ai eu l'opportunité d'exercer plusieurs rôles et d'effectuer plusieurs mobilités internationales (Royaume-Uni, Danemark et Philippines). Cela m'a permis d'acquérir des compétences variées intégrant la gestion de projet, le suivi de chantier, la contribution aux appels d'offres, le développement commercial, la stratégie, et bien évidemment d'apprendre et m'adapter à différentes cultures. En vue de ma nouvelle prise de poste en tant que directrice d'Artelia Philippines à partir de janvier 2023,

j'ai eu l'opportunité de participer à la formation Artelia Innovation and Leadership. Le programme s'est déroulé sur une période de 6 mois entre septembre 2022 et février 2023 et s'est terminé par la présentation d'un projet « Innovative Asset Management ». Cette formation a été un tremplin pour ma nouvelle prise de poste. Au-delà des aspects techniques, la formation comprenait des volets sur le développement personnel. J'ai eu l'occasion de rencontrer de talentueux collègues et d'approfondir mes connaissances du Groupe et de ses valeurs.



Vincent Lhote
Directeur de l'agence Bâtiments, Régions & Equipements Hauts-de-France et Belgique



Formation entreprendre et diriger

En 2022, j'ai eu la chance d'intégrer le parcours de formation Artelia Entreprendre et Diriger France (AED). Ce parcours a réuni 16 managers venus de l'ensemble des territoires français et belge et issus de métiers et de Business Units différents. Sur plusieurs semaines, AED développe auprès des futurs managers dirigeants une culture entrepreneuriale en lien avec la stratégie du Groupe à l'horizon 2025.

Pour moi, AED c'est d'abord une rencontre avec la diversité. Diversité des femmes et des hommes qui constituent le Groupe Artelia, des métiers, des parcours professionnels, des clients, des enjeux, des ambitions. Puis, cela développe un esprit collectif durable, une

solidarité, une complémentarité et une responsabilité qui méritent d'être déclinés auprès de tous nos collaborateurs et collaboratrices.

C'est aussi une chance de se donner du temps pour pousser des réflexions individuelles et collectives sur le rôle du manager de demain que nous avons qualifié de Leader Entrepreneur au travers d'une charte détaillant les principaux piliers du management pour soi et ses équipes. À titre personnel, cette aventure AED France 2022 m'a sensibilisé sur les thèmes de l'innovation, de l'audace et de la confiance. Je retiendrais également l'esprit de camaraderie et de bienveillance de cette promotion 2022 qui perdure toujours aujourd'hui.



MOBILITÉS INTERNES

Par rapport à 2021, le taux de mobilité interne chez Artelia a augmenté de 35%.

GÉOGRAPHIQUE



28%

PROMOTION



36%

DOMAINE/MÉTIER



36%



Fatimé Djourkidang
Business development manager

Mon évolution au sein du Groupe

Après deux années chez Artelia au sein d'une fonction support, j'ai ressenti le besoin d'explorer d'autres domaines et de participer à la vie des projets de manière plus concrète. J'ai ainsi pris l'initiative de postuler à la fonction de Business Developer et ma candidature a été retenue. Dans ce nouveau poste, je participe à l'amorçage des projets et je contribue à la croissance de l'activité. J'ai la chance d'être accompagnée par des personnes impliquées et

bienveillantes, me permettant de développer les compétences requises. J'évolue ainsi dans un environnement stimulant, où l'échange et le partage d'idées sont favorisés. Artelia est une entreprise qui offre de nombreuses opportunités grâce à ses nombreux projets à travers le monde.



Mon évolution au sein du Groupe



Charles Bouhelier
Responsable Eau et Environnement pour l'Asie du Sud-Est

J'ai eu la chance de rejoindre Artelia en avril 2014, grâce à la cooptation d'une amie. Ainsi, j'ai pu réaliser un volontariat international en entreprise (VIE) pour développer et coordonner des études environnementales et sociales en Birmanie, où le développement des infrastructures offrait de nombreuses opportunités. J'étais loin de me douter des horizons que cela m'ouvrirait. En effet, après deux années de VIE riches en expériences, je me suis vu confier la direction d'Artelia Myanmar Co., Ltd., notre filiale nouvellement ouverte et dont j'allais être le premier employé. Avec le travail de notre talentueuse équipe sur place ainsi que le support et la bienveillance de nos collègues dans la région Asie-Pacifique et en France, nous avons remporté plusieurs succès et

considérablement développé notre présence locale. En février 2021, les dramatiques bouleversements sociaux et économiques en Birmanie nous ont malheureusement conduits à réduire nos activités dans ce pays auquel je reste très attaché. Mon énergie est maintenant focalisée sur le développement de nos activités en eau et environnement, en étant basé à Bangkok en Thaïlande, mais couvrant la région Indo-Pacifique en coordination avec les filiales et Business Units. La mobilité est au cœur de la stratégie RH du Groupe. Artelia m'a donné des responsabilités et fait confiance pour les assumer, m'offrant un parcours professionnel passionnant et profondément lié à mon développement personnel.

S'ENGAGER POUR UN MONDE CITOYEN ET SOLIDAIRE



Contribuer activement aux avancées scientifiques liées à l'aménagement du territoire et soutenir des actions philanthropiques, principalement liées à l'écologie et à l'aide aux populations fragiles, sont les deux axes centraux de l'engagement citoyen et solidaire d'Artelia. Le premier s'appuie sur une organisation plus performante et volontaire de l'innovation et de la recherche, et le second, sur les ambitions renforcées de notre fondation.

Nous avons ainsi poursuivi la réorganisation et l'amélioration du pilotage de notre R&D. En puisant dans les initiatives des équipes, que nous encourageons avec beaucoup de conviction, nous avons construit douze actions structurantes qui répondent à des besoins sociétaux liés à nos métiers, comme l'évaluation carbone des villes, l'économie circulaire du bâtiment, la recherche de solutions fondées sur la nature pour protéger le littoral... Nous avons également renouvelé nos efforts pour nouer des partenariats supplémentaires avec des



Pierre Carlotti
Directeur scientifique d'Artelia

Armelle Valentin
Présidente de la Fondation Artelia

écoles et créer des chaires nous permettant de partager notre expérience, tout en intéressant les jeunes à nos métiers et à la science. Créée en 2022, la chaire Oxalia, orientée vers les sujets d'érosion des rivières et du littoral, constitue une avancée dans cette voie.

Par ailleurs, à travers la Fondation Artelia, l'engagement philanthropique et les expertises des collaborateurs et collaboratrices du Groupe ont permis d'accompagner une trentaine d'associations sur le terrain, en France, au Cambodge, en Côte d'Ivoire, aux Philippines, au Rwanda et en Thaïlande. Accès

à l'eau, aménagement d'espaces de vie et de travail, transmission de connaissances et soutien à l'insertion professionnelle sont les principaux enjeux auxquels nous répondons. Dans le cadre de la démarche « contribution climatique » engagée en 2021, nous avons lancé deux premiers appels à projets centrés sur l'économie circulaire et la protection des écosystèmes marins, dits carbone bleu. Des temps forts ont également ponctué l'année, offrant aux collaborateurs et collaboratrices l'opportunité de participer à des actions collectives et fédératrices en faveur de l'intérêt commun.

RECHERCHE ET INNOVATION

au service du développement durable

Artelia consacre chaque année près de 20 M€ à des activités de recherche et d'innovation orientées vers le développement durable. Le Groupe finance des programmes internes en soutenant les initiatives de ses collaborateurs et collaboratrices. Il noue des partenariats avec d'autres entreprises et institutions de recherche, en accueillant notamment des travaux de thèse.



RÉSILIENCE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

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. Cette chaire est adossée au Laboratoire des écoulements géophysiques et industriels (LEGI) pour la recherche. Son enseignement est développé au sein de Grenoble INP-Ense3, de l'Université Grenoble Alpes.

Les recherches porteront sur la dynamique des écoulements multiphasiques, c'est-à-dire des écoulements d'eau contenant des particules solides ou des bulles d'air qui jouent un rôle majeur dans l'érosion des infrastructures hydrauliques, des rivières ou des littoraux. L'objectif est de créer des modèles numériques innovants qui aideront à concevoir des structures hydrauliques plus performantes et des solutions pour prévenir cette érosion.

Dans le contexte du changement climatique et de la montée du niveau de l'océan, les enjeux liés à ces sujets sont immenses. Ils concernent à la fois la durabilité des aménagements en rivières, la résilience des infrastructures face aux événements extrêmes et l'évolution du trait de côte à l'échelle de régions ou de pays entiers.



TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

ÉPOPÉE

Artelia innove en développant un outil de modélisation énergétique simplifiée permettant d'élaborer des scénarios de rénovation énergétique de parcs de bâtiments. Il répond aux défis posés par la massification de la rénovation immobilière en permettant de gérer différentes contraintes (données lacunaires, parcs hétérogènes, temps d'étude restreint). Il s'appuie sur les récentes avancées en matière de simulations paramétriques massives et de réseaux de neurones.



ÉCONOMIE DES RESSOURCES

Des canalisations en béton décarboné

Dans le cadre du projet de construction d'une conduite souterraine de grande dimension, Artelia, en tant que maître d'œuvre, pilote et coordonne la mise en œuvre de tuyaux préfabriqués en béton armé ultra bas carbone. Il s'agit de la première opération de cette importance réalisée en Europe pour ce type d'ouvrages. Le Groupe participe, en concertation avec les bureaux d'études et laboratoires des entreprises de travaux publics concernés, au développement d'une méthodologie d'études et d'essais spécifique à ce type de matériaux. À terme une certification ou une qualification normative de ces produits nouveaux sera recherchée par les fabricants et les utilisateurs, car réduire l'impact environnemental du béton, un matériau de construction actuellement incontournable, mais très émetteur, constitue un enjeu clé pour respecter les objectifs de neutralité carbone, européens notamment.



INDUSTRIE AVANCÉE

Valoriser l'hydrogène issu de la production industrielle

Les équipes d'Artelia ont réalisé les études d'un projet qui vise à récupérer, purifier et stocker l'hydrogène présent dans les effluents gazeux issus d'une production de méthylate de sodium. Il s'agit d'un exemple très concret de récupération et de valorisation d'hydrogène fatal, jusqu'à présent rejeté dans l'atmosphère. À terme, plus d'une tonne d'hydrogène par jour devrait être ainsi valorisée sur le site EnviroCat Atlantique de la Rochelle.



RENOUVEAU DU BÂTI

Favoriser l'accès aux données environnementales via DigiScade

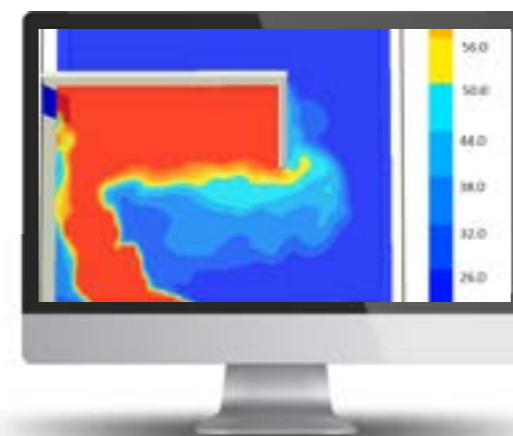
Artelia a croisé ses savoirs, expériences et références au sein d'une base de données dédiée aux études environnementales (analyse de cycle de vie, énergie et bilan carbone...). Ce nouvel outil lui permet d'accompagner plus efficacement ses clients, dès la phase de conception des projets, dans la réduction de leurs impacts et l'obtention de labels environnementaux.



MIEUX VIVRE EN VILLE

Promouvoir une solution bioclimatique urbaine low tech

Artelia développe une démarche de bioclimatisme urbain « low tech » qui s'appuie sur des leviers naturels (sol, eau, vent, soleil, végétaux), mobilise des méthodes d'écoconception (frugalité en matériaux, accessibilité au plus grand nombre, co-bénéfices environnementaux et sociaux) et fait preuve d'une grande vigilance vis-à-vis du cycle de vie des solutions envisagées. Cette démarche a été labellisée par Novabuild en 2022.



MOBILITÉ MULTIMODALE

Optimiser le désenfumage des gares et stations de métro

Concevoir un système de ventilation pour le désenfumage en cas d'incendie dans une station de métro exige beaucoup de temps. L'objectif de la thèse intitulée « Désenfumage innovant des gares et des stations de métro » consiste à diminuer ce temps d'étude en phase de conception préliminaire. On procède ainsi à des simulations numériques 3D dans différentes configurations pour effectuer une étude paramétrique et semi-empirique. Le but est de déterminer à la fois les débits d'air à extraire et les positions des bouches d'extraction, afin de garantir la sécurité des usagers en cas d'incendie.



FONDATION ARTELIA

Agir localement grâce aux expertises des collaborateurs et collaboratrices Artelia

Les relations tissées avec les territoires et les associations permettent à la Fondation Artelia d'accompagner les populations locales au travers de projets à vocation humanitaire, sociale et environnementale. Actions collectives et missions individuelles ont ainsi mobilisé les collaborateurs et collaboratrices du Groupe, aussi bien sur le terrain qu'à distance.

PROJETS SOUTENUS EN 2022



80 k€

2 appels à projets représentant une enveloppe globale de 80 k€



28

associations soutenues dans 15 pays à travers le monde



un fonds d'urgence de 50 k€ déployé pour soutenir les victimes du conflit en Ukraine

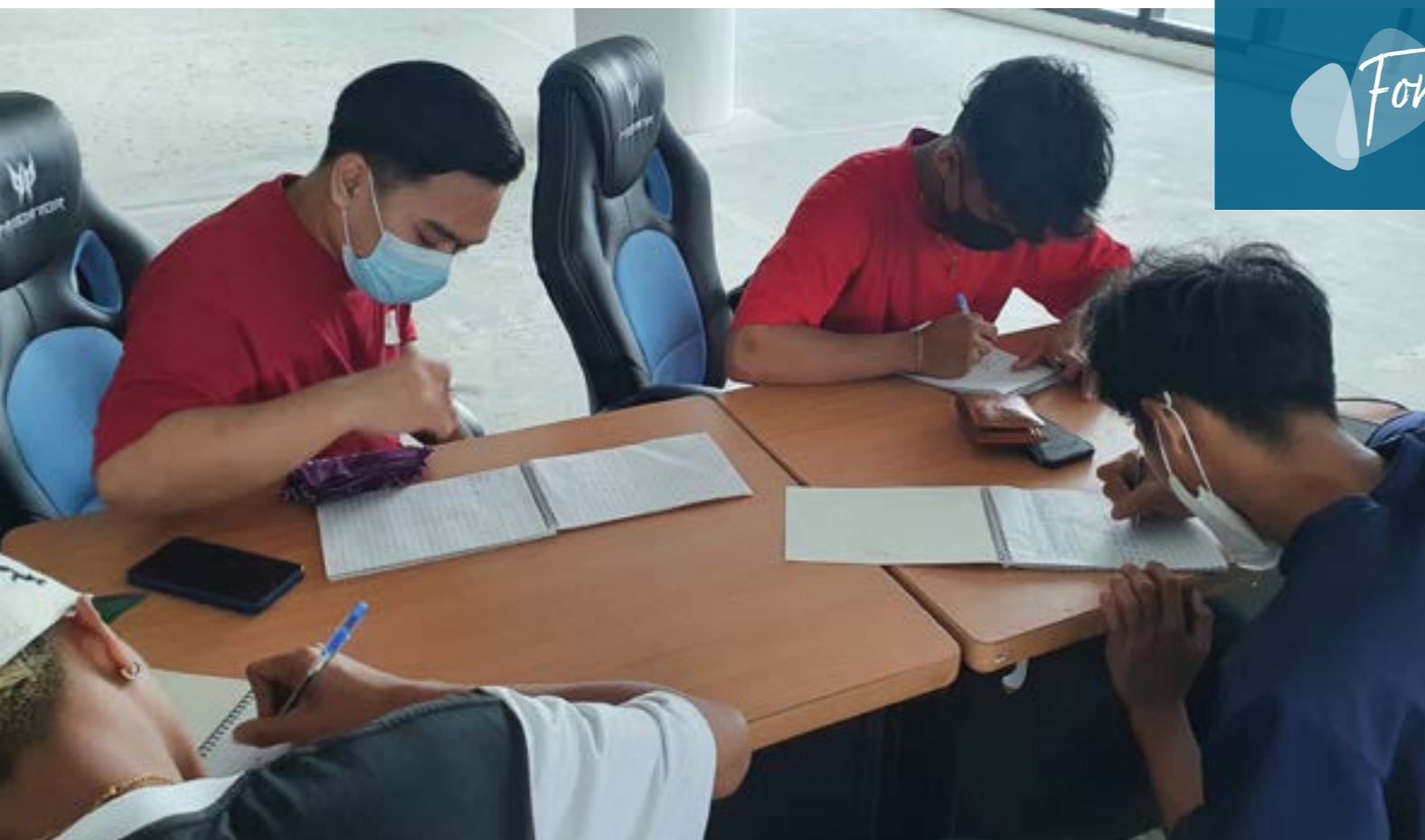
Intégration sociale et professionnelle de jeunes adultes en situation de handicap (Cambodge)



La Fondation Artelia accompagne Kampuchea Sela Handicap (KSH) dans le déploiement de ses projets destinés à favoriser l'intégration sociale et professionnelle de jeunes adultes en situation de handicap mental au Cambodge. Dans le cadre de congés solidaires, deux collaboratrices ont réalisé une étude de faisabilité architecturale et ont mis en place un programme technique visant à optimiser l'aménagement et la mise aux normes sanitaires et sécuritaires de la confiterie et du centre de formation KSH. Le soutien de la Fondation Artelia s'est également prolongé par l'octroi d'une subvention permettant le financement et le lancement des travaux préconisés.

Notre organisation Kampuchea Sela Handicap a eu la chance de recevoir le soutien de la Fondation Artelia afin de professionnaliser sa surface de production de confitures, un atelier protégé de préparation à l'emploi de jeunes adultes Cambodgiens porteurs d'un handicap mental. Nous remercions infiniment la Fondation Artelia et les collaborateurs et collaboratrices mobilisés pour leur soutien sans faille, pour leur bienveillance et pour leur contribution au développement de notre structure.

Valentin Dube
Directeur de l'association Kampuchea Sela Handicap



Accompagner les jeunes personnes défavorisées du bidonville de San Andres Bukid au travers d'action de formation (Philippines)

En collaboration avec la Fondation Artelia, Artelia Philippines a organisé des sessions de formation auxquelles 25 jeunes ont participé. Nos collaborateurs et collaboratrices, qui se sont portés volontaires pour contribuer à cette initiative, ont animé ces sessions et ont partagé avec les jeunes des compétences précieuses pour les préparer à leur avenir. Voici quelques-uns des sujets abordés : avenir professionnel, préparation à la recherche d'emploi, communication interpersonnelle et compétences de base en bureautique.

Au sein de la Fondation Artelia, nous aspirons à aider les jeunes en situation précaire, à développer leurs compétences et à découvrir leur potentiel, car ce sont les fondements de leur développement personnel et professionnel.



Restauration et gestion durable de deux sites subissant une forte dégradation des mangroves (Madagascar et Mayotte)

Engagée dans une démarche de contribution climatique, la Fondation Artelia a lancé au mois de février 2022 ses deux premiers appels à projets dédiés à la lutte contre le changement climatique. Axées sur la protection des écosystèmes de carbone bleu (herbiers marins, marais salés, mangroves...) et l'économie circulaire, les thématiques retenues font écho aux métiers du Groupe et ont pour vocation de limiter les émissions de CO₂ et de séquestrer le carbone.

Six lauréats ont bénéficié du soutien financier de la Fondation Artelia pour un montant global de 80 000 €. Trois d'entre eux recevront également un accompagnement technique des

collaborateurs et collaboratrices du Groupe Artelia. En particulier, le projet de Restauration des mangroves d'Ampakahabe et de Tsimkoura avec la société civile locale, porté par le comité français de l'UICN avec les associations Mangrove Environnement et Tsaratanana, vise à restaurer deux sites d'une superficie de 15 hectares subissant une forte dégradation des mangroves et donc une érosion du trait de côte. Ce phénomène met en danger des villages situés à Madagascar et à Mayotte. Le projet vise à mettre en place une gestion durable des deux sites en sollicitant la population locale grâce à des actions de formation et de sensibilisation.



PROJETS SOUTENUS EN 2022



Artelia poursuit son engagement à ses côtés

La Fondation Palladio a été créée en 2008 autour de l'un des enjeux majeurs du 21^e siècle que constitue la construction de la Ville.

Abritée par la Fondation de France, elle est un lieu singulier qui mobilise et rassemble tous secteurs et métiers concernés par la problématique immobilière et urbaine, les pouvoirs publics, le monde associatif, les chercheurs et les médias. Pour que la Ville soit la plus humaine, durable et inclusive, la Fondation Palladio poursuit sa mission d'intérêt général en intervenant directement auprès des acteurs d'aujourd'hui et de demain, en créant les outils d'accompagnement nécessaires à l'engagement collectif, à la prise de recul, à la préparation des relais et à l'anticipation. La Fondation veut créer les conditions pour que chaque acteur de la fabrique de la ville soit toujours plus en mesure de répondre aux grands défis actuels et à venir.

Cette année, Artelia a participé activement à plusieurs actions collectives :

- déployer le manifeste du Low tech dans des bâtiments, dès le stade de la conception ;
- créer un point focal adaptation et résilience au sein de l'Université Gustave-Eiffel ;
- créer le premier quartier HQT (haute qualité temporelle) à Bercy-Charenton (Paris) ;
- réserver 20 % des locaux en pied d'immeuble pour l'économie sociale et solidaire (ESS) en zone tendue.

Réaménagement des espaces des travail des salariés en insertion d'Emmaüs Défi (France)



Le mécénat de compétences réalisé par des volontaires Artelia au profit d'Emmaüs Défi a permis le réaménagement des espaces de travail de ses salariés en insertion. D'une superficie de 210 m², le laboratoire d'innovations sociales d'Emmaüs Défi à Paris, qui a pour vocation de lutter contre la grande exclusion sociale, accueillera prochainement de nouveaux bureaux, des salles de réunion, une salle de formation ainsi que des espaces d'échanges. Le partenariat entre la Fondation Artelia et l'association se poursuit en 2023 avec le lancement et le suivi des travaux de réaménagement.

INDICATEURS



THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2019	2020	2021	2022
EMPLOI	Nombre total de sites d'activité		55 en France	55 (France) et 40 (monde)	55 (France) et 40 (monde)	55 (France) et 40 (monde)
	Effectif total Groupe		5907	6079	6659	7339
	Effectif total France		3634	3680	3766	3918
	Répartition des effectifs inscrits par tranche d'âge en % - Groupe - (monde hors Nordics)		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 %	24 et - = 4,4 % 25-29 = 15,7 % 30-34 = 16,2 % 35-39 = 17,2 % 40-44 = 14,4 % 45-49 = 11,0 % 50-54 = 8,7 % 55-59 = 8,4 % 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 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	France : 3918 Vietnam : 851 Italie : 197 Royaume-Uni (UK + ANG) : 133 Allemagne : 110 Emirats Arabes Unis : 37 Espagne : 55 Thaïlande (CORNERSTONE +ENGINEERING) : 152 Denmark (MOE+LBP) : 1172 Norway (OO) : 128 Philippines (Artelia+PTS) : 219 Madagascar : 44
Répartition des effectifs par genre - Groupe -		Femmes : 32,45 % Homme : 67,55 %	Femmes : 31,98 % Homme : 68,02 %	Femmes : 31,78 % Homme : 68,22 %	Femmes : 31,83 % Homme : 68,17 %	
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	Contrats permanents : 2157 femmes / 4212 hommes Contrats temporaires : 179 femmes / 791 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	Temps partiel 345 femmes / 215 hommes Temps pleins 1991 femmes / 4788 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	2022 : France : Permanent : 1316 F / 2556 H - Temporaire : 16 F / 30 H Europe (hors France et Scandinavie) : Permanent : 203 F / 318 H - Temporaire : 20 F / 22 H Scandinavie : Permanent : 430 F / 856 H - Temporaire : 5 F / 9 H Afrique-Moyen Orient : Permanent : 28 F / 99 H - Temporaire : 11 F / 55 H Asie -Océanie : Permanent : 174 F / 374 H - Temporaire : 122 F / 663 H Amériques : Permanent 1 F / 0 H - Temporaire : 10 F / 21 H		
	Absentéisme (France hors Principia)		2,37 %	3,10 %	2,83 %	2,94 %

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2019	2020	2021	2022
MOBILITE INTERNE	Nombre de mobilités (mobilité géographique et/ou changement de poste) - Groupe -		121	112	141	180
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 40-43 du RPEF 2021	Pages 54-57 du RPEF 2022
	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	TF : 2,28 (France + Principia) TG : 0,06 (France + Principia)
	Maladies professionnelles		0	1	0	1 (France)
	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%	France : 69,48% Groupe hors MOE : 52,41%
	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	4 pour la Business Unit Industrie + 100 collaborateurs de la compétence Environnements répartis sur 12 sites
RELATIONS SOCIALES	Organisation du dialogue social	Accords négociés et signés avec les partenaires sociaux en 2022 : - Accord relatif à la Promotion du Dialogue Social et à l'Organisation des Instances Représentatives du Personnel - Accord sur le Vote par voie électronique pour l'Élection des membres des Instances Représentatives du Personnel - Protocole d'accord préélectoral des membres du CSE pour les sociétés de l'UES ARTELIA - PV portant sur l'Accord triennal UES Groupe ARTELIA sur les rémunérations - Accord sur la mise en place et le Fonctionnement du Comité de Groupe Artelia 2022 - Accord sur la désignation des Représentants de Proximité 2022 - Avenant n°1 à l'Accord Plan Epargne Groupe ARTELIA - Avenant n°1 à l'Accord sur le règlement du PERECO ARTELIA - Accord d'adhésion de la société SECOA à l'accord sur l'organisation et la relation au travail de l'UES ARTELIA signé le 15 janvier 2020 et de son avenant n°1 en date du 15 décembre 2021 - Avenant n°2 à l'accord sur la participation des salariés aux résultats 2021-2022-2023 - Avenant n°2 à l'accord sur l'intéressement des salariés aux résultats 2021-2022-2023 - Accord sur l'harmonisation des dispositions sociales de la société PRINCIPIA avec celles applicables au sein de l'UES ARTELIA - Accord sur l'harmonisation des dispositions sociales de la société ARTELIA DIGITAL SOLUTIONS avec celles applicables au sein de l'UES ARTELIA - Accord de mise en place de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) - PV portant sur l'Accord triennal UES Groupe ARTELIA sur les rémunérations	86 réunions : 2 Comité de Groupe 15 CSE (et anciennement CCE) 2 CE (disparus en mars 2019) 3 CSSCT 25 RP (et anciennement CHSCT) 18 commissions 21 négociations	95 réunions : 2 Comité de Groupe 15 CSE 9 CSSCT 32 RP 20 commissions 17 négociations	101 réunions : 5 Comité de Groupe 14 CSE 8 CSSCT 28 RP 31 commissions 15 négociations	France hors Industrie / ADS / Principia : 98 réunions : 4 Comité de Groupe 16 CSE 8 CSSCT 29 RP 26 commissions 15 négociations
	Bilan des accords collectifs		7 accords signés	12 accords signés	11 accords signés	France hors Industrie / ADS / Principia : 15 accords signés
	Taux d'avis favorables obtenus lors des consultations et négociations annuelles avec les partenaires sociaux		97%	100%	90,5%	France hors Industrie / ADS / Principia : 100,00%
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 du RPEF 2021	Pages 66-67 du RPEF 2022
	Nombre total d'heures de formation		29 049	27 309	38 205	40 011 (France hors Principia)
	Taux d'accès à la formation		62,70 %	49,15 %	72,13%	65,02% (France hors Principia)
	Taux d'accès à des actions de développement des compétences - Groupe			80%	80%	82%
	Taux d'actions de développement professionnel ayant répondu aux objectifs définis		97%	91%	90%	91%

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2019	2020	2021	2022																								
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 48-51 du RPEF 2020	Pages 52-53 du RPEF 2021	Pages 59-61 du RPEF 2022																								
	Index d'égalité professionnelle femme / homme	<p><u>Détail de calcul de l'index :</u></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> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>SCORE ARTELIA UES</th> <th>SCORE ARTELIA INDUSTRIE</th> <th>SCORE PRINCIPIA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>39/40*</td> <td>37/40**</td> <td>38/40*</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>20/20**</td> <td>20/20**</td> <td>35/35**</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>15/15**</td> <td>15/15*</td> <td>35/35**</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>15/15</td> <td>15/15</td> <td>non calculable /15</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>0/10*</td> <td>0/10*</td> <td>0/10*</td> </tr> </tbody> </table> <p>* écart en faveur des hommes ** écart en faveur des hommes</p>		SCORE ARTELIA UES	SCORE ARTELIA INDUSTRIE	SCORE PRINCIPIA	1	39/40*	37/40**	38/40*	2	20/20**	20/20**	35/35**	3	15/15**	15/15*	35/35**	4	15/15	15/15	non calculable /15	5	0/10*	0/10*	0/10*	88 / 100	Artelia UES : 88/100 Artelia Industrie : 78/100	Artelia UES : 88/100 Artelia Industrie : 83/100	Artelia UES : 89/100 Artelia Industrie : 88/100 Principia : 85 / 100
		SCORE ARTELIA UES	SCORE ARTELIA INDUSTRIE	SCORE PRINCIPIA																										
	1	39/40*	37/40**	38/40*																										
	2	20/20**	20/20**	35/35**																										
	3	15/15**	15/15*	35/35**																										
	4	15/15	15/15	non calculable /15																										
	5	0/10*	0/10*	0/10*																										
	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 %	France : 24 % Groupe : 22 %																								
	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 Engagement n°3 : Renforcer la dimension femmes-hommes pour enrichir la conception, la réalisation et la finalité des projets	24%	25%	France : 27% Groupe : 26 %	France : 27% Groupe : 27%																								
Taux de femmes responsables de projet et/ou manager - Groupe -	Ici, les indicateurs Groupe prennent en compte les pays suivants : France, Danemark, UK, Italie, Vietnam			France : 26% Groupe : 24,4 %	France : 26% Groupe : 25,5%																									
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	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 2 -27 du RPEF 2019	Pages 48-49 du RPEF 2020	Pages 50-51 du RPEF 2021	Pages 59-61 du RPEF 2022																									
Nombre de recrutements de travailleurs handicapés		1	5	12	19																									
Taux d'emploi de travailleurs handicapés		2,79%	2,84%	2,94%	2,85%																									
Nombre de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap		38	41	38	43																									
Taux de formation des personnes en situation de handicap		40,3%	37%	42%	55%																									
Politique de lutte contre les discriminations		Pages 70-73 du RPEF 2019	Pages 48-51 du RPEF 2020	Pages 49-53 du RPEF 2021	Pages 59-61 du RPEF 2022																									

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2019	2020	2021	2022
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)	10 sites et filiales certifiés ISO 14 001 : Echirolles, Lille, Lyon, Saint-Ouen, 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). <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- 67 du RPEF 2020	Pages 60-77 du RPEF 2021	Pages 40-51 du RPEF 2022
	Actions de performance environnementale dans les projets clients - Groupe -	<u>Engagements Politique RSE :</u> • 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 m ² de bâtiments certifiés pour leur qualité environnementale en phase conception et exploitation	Voir indicateurs 2021 de la politique RSE page 8	Voir indicateurs 2022 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 2021	100 % des déchets papier et électronique valorisés
UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Le dernier bilan carbone a été réalisé en 2023 sur l'année de reporting 2022. Il préconise un ensemble de mesures visant à diminuer l'empreinte environnementale d'Artelia. Ici, les indicateurs concernent la France et les principales filiales : UK, Danemark, Italie, Vietnam ainsi que 8 supplémentaires*, afin de couvrir 95% de nos émissions globales. Cela explique la différence entre les données de 2021 et de 2022. *Allemagne, Norvège, Indonésie, Madagascar, Espagne, Philippines, Thaïlande, Emirats Arabes Unis	Pages 82-83 du RPEF 2019	Pages 63-65 du RPEF 2020	Pages 72-74 du RPEF 2021	Pages 44-48 du RPEF 2022
	Nombre de km parcourus pour les déplacements professionnels. - Groupe -	Distances parcourues en avion et en train.	46 657 199	27 366 125	32 502 000	42 485 000
	Nombre de véhicules en parc		990	1 002	1 027	1 021
	Nombre de litres d'essence consommés par la flotte interne		71 086	105 008	203 556	340 879

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2019	2020	2021	2022
UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	Nombre de litres de diesel consommés par la flotte interne		967 006	758 196	793 492	674 683
	Consommation de papier en ramettes/salarié	Ici l'indicateur Groupe inclue uniquement les 5 filiales principales : France, Danemark, UK, Italie, Vietnam	6,5 (France)	4,5 (France) 3,9 (Groupe)	3,8 (France) 3,4 (Groupe)	France : 3,1 Groupe : 2,4
	Taux de papier recyclé acheté ***		99,8 %	99,5 %	99 %	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 -		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)	87 kWh/m ² ** (Groupe) Non disponible** (Groupe)
	Consommation d'eau en m ³ /salarié		5,6 m ³ **	5,3 m ³ **	Non disponible**	Non disponible**
	Taux de collaborateurs sensibilisés aux écogestes		100%	100%	100%	100%
CHANGEMENT CLIMATIQUE	Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	De par la nature de notre activité, le principal poste d'émission de gaz à effet de serre concerne nos déplacements. Le renforcement de notre politique voyage, notre nouvelle «Car Policy», la réalisation de PDE (Plan de Déplacement en Entreprise) sur nos principaux sites en France, ou encore la mise en place du Forfait Mobilité Durable visent à réduire ces émissions. 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 72-74 du RPEF 2021	Pages 44-48 du RPEF 2022
	Emissions de GES associées à nos 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	Train : 35 Avion : 2 748 Voiture Artelia : 3 160 Voiture location : 475 Total : 6 418
	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 -	Objectifs : - Réduire nos émissions directes et indirectes liées à l'énergie (consommations énergétiques de nos bureaux et flottes de véhicules) pour respecter la trajectoire « 1,5°C » (scopes 1 et 2, en valeur absolue et en intensité par collaborateur) - Réduire nos autres émissions indirectes (essentiellement nos déplacements) pour respecter la trajectoire « Well Below 2°C » (scope 3, en valeur absolue)	23 0693 t CO ₂ e 4 t co ₂ e /ETP soit une baisse de de 26% par rapport à 2017	Non disponible car pas de BEGES réalisé sur l'année 2020	21 526 t CO ₂ e 3,48 t co ₂ e / ETP soit une baisse de 12 % par rapport à 2019	20 273 t CO ₂ e 2,96 t CO ₂ e/ ETP soit une baisse de 26% par rapport à 2019

** 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	2022
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 du RPEF 2022	Pages 28-29 du RPEF 2022
	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	Charte éthique
	Nombre total de préoccupations exprimées, type de mauvaise conduite signalé, pourcentage de préoccupations traitées, résolues ou déclarées infondées - Groupe -		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	1 alerte éthique déclarée infondée après enquête, 1 cas de fraude, 2 alertes concernant la communication d'informations sensibles infondées
	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%	8 Business Unit évaluées + plusieurs filiales internationales exposées à des risques de fraude et de corruption selon le classement de Transparency International
	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	95,9 % 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	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	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	2022
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	55 en France 40 dans le monde	55 en France 40 dans le monde
	Nombre de recrutements (hors interim)		644	900	1 674 (624 en France et 1050 dans le reste du monde)	2145 (845 en France et 1300 dans le reste du monde)
	Part des honoraires du Groupe dédiés à la R&D et à l'innovation		4%	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 32-35 du RPEF 2021	Pages 30-31 du RPEF 2022
	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 28 associations en 2022		0,85 % du REX consacrés à la Fondation Artelia	0,80 % du REX consacrés à la Fondation Artelia Pages 78-81 du RPEF 202	1.11 % du REX consacrés à la Fondation Artelia Pages 8-9 du RPEF 2022
	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). - 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 2022.				
	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	34 % 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	52 commandes passées auprès d'ESAT et EA + 10 commandes passées auprès de l'APF
	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. Les indicateurs suivants concernent les fournisseurs de la Direction des achats hors production	28,13 %	84,8 %	793 492	81 %
	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%	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%	38 %
	Pourcentage de fournisseurs évalués par EcoVadis ayant obtenu un score :					
Platinum Ecovadis			15,1 %	15,1 %	23.8 %	
Gold EcoVadis			24,2 %	24,2 %	14.3 %	
Silver EcoVadis			18,2 %	18,2 %	28.6 %	

NOUS VOUS INVITONS À CONSULTER NOS AUTRES PUBLICATIONS ANNUELLES :

- L'essentiel
- L'annexe financière