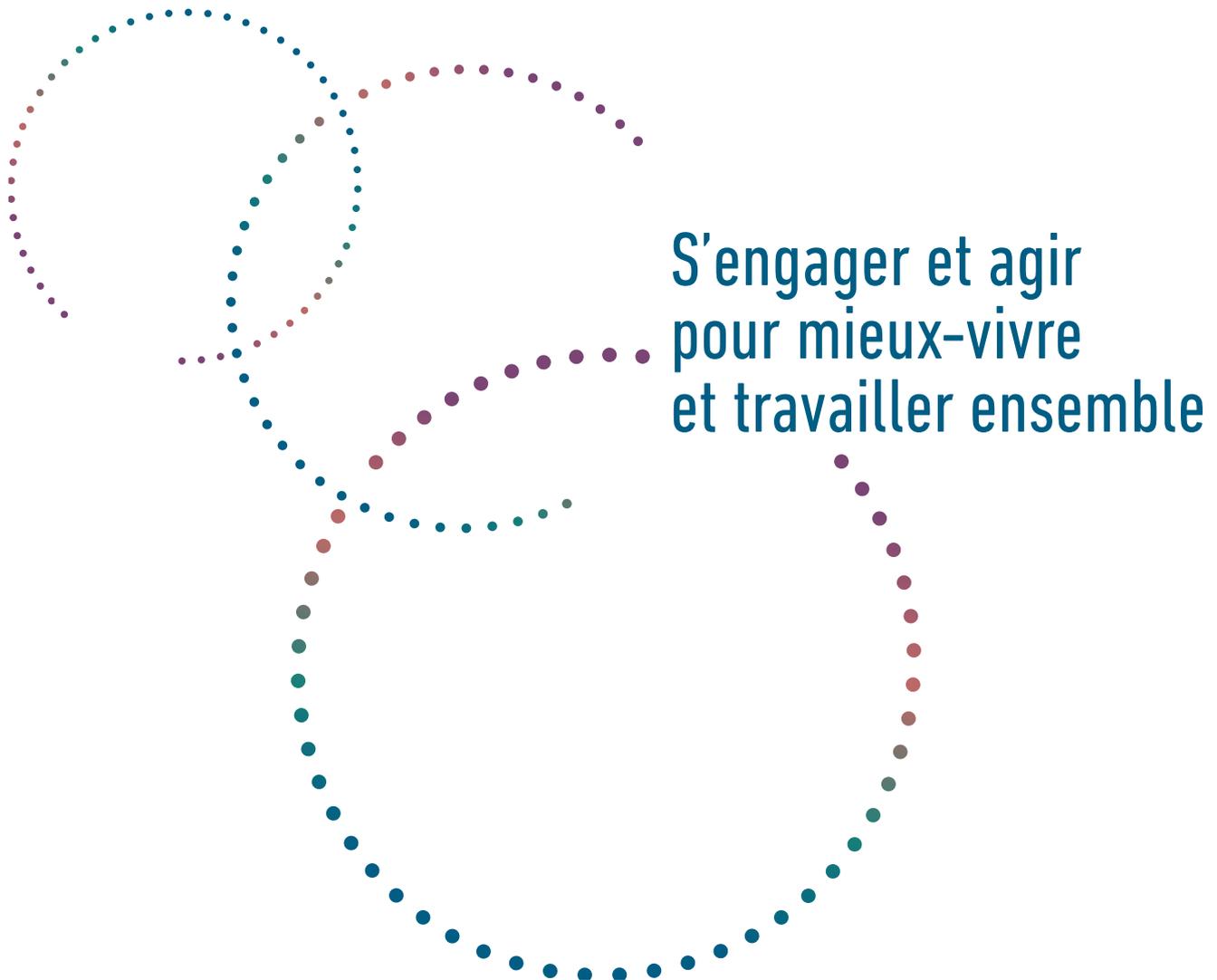




POLITIQUE DIVERSITÉ & INCLUSION

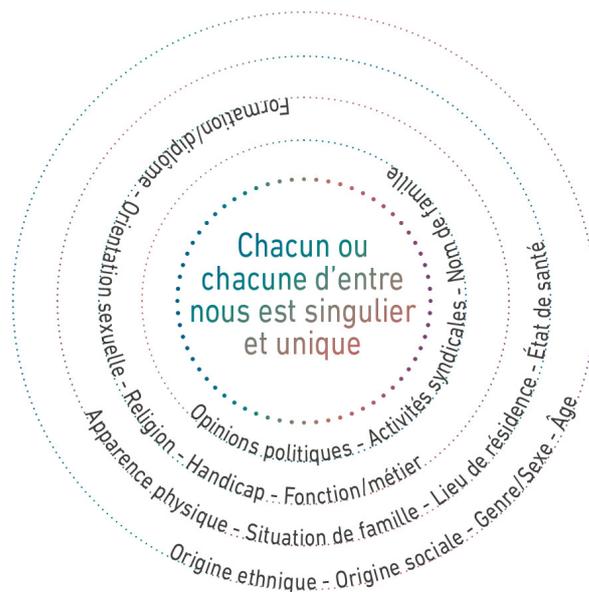


DE LA DIVERSITÉ À L'INCLUSION CHEZ ARTELIA

Les différentes formes de diversité

La notion de diversité n'est pas définie par la loi, elle est très large et concerne toute personne tout au long de la vie.

La diversité peut se définir comme toutes les différences qui existent entre chacun, chacune : origine ethnique ou sociale, âge, genre, nom, diplôme, trajectoire de vie ou parcours professionnel, métier, situation de handicap visible ou invisible, orientation sexuelle, croyances, choix de vie, apparence physique, situation de famille, lieu de résidence, état de santé, convictions politiques et/ou syndicales.

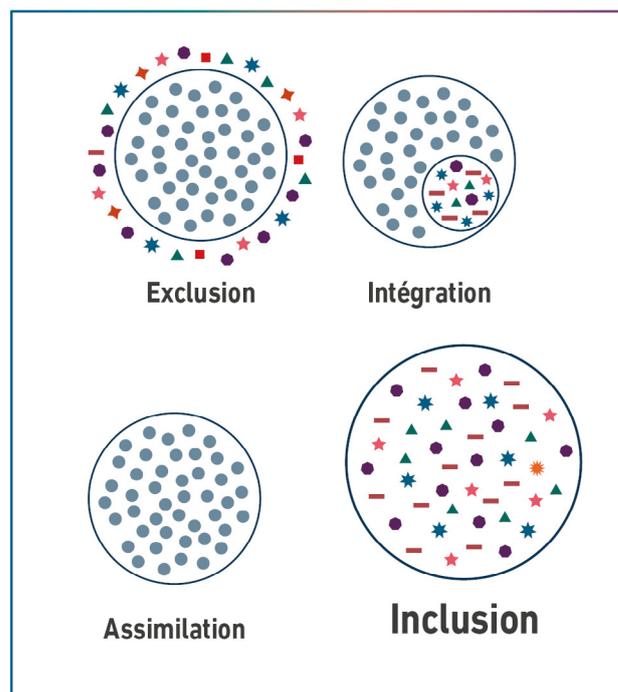


Qu'est-ce que l'inclusion ?

L'inclusion résulte d'un management de la diversité réussi et fructueux.

Là où la diversité est une notion plus descriptive et statique, l'inclusion est un processus, une notion active et dynamique.

Dans un environnement inclusif, chaque personne peut être soi-même et s'épanouir professionnellement. L'inclusion contribue au bien-vivre et travailler ensemble. Elle permet à l'entreprise de fédérer positivement autour de son projet collectif.



L'engagement social du Groupe Artelia

Face aux défis environnementaux, sociaux et sociétaux, notre devoir, en tant qu'entreprise d'ingénierie, est d'être utile au monde en concevant des solutions adaptées, innovantes et tangibles pour aider les citoyennes et citoyens du monde à mener une vie positive. Cela passe par l'attention portée à chacun et chacune.

L'histoire d'Artelia repose sur un rapprochement de personnes, d'entreprises et de cultures différentes. La diversité est la manifestation de la richesse humaine sous toutes ses formes. Elle se vit chez Artelia au niveau opérationnel dans la diversité des métiers, des sensibilités.

La diversité nous offre la capacité de penser différemment, de créer avec passion et de résoudre les défis les plus complexes.

Notre politique Diversité & Inclusion est transverse. Elle constitue un axe fort de la politique RSE du Groupe sur sa dimension sociale et implique l'ensemble de nos métiers.

La diversité et l'inclusion sont par ailleurs au cœur de la politique RH du Groupe. Des accords de Groupe signés avec l'ensemble des partenaires sociaux et renouvelés au moins tous les 3 ans impulsent le déploiement de la politique et des actions Diversité & Inclusion.



UNE POLITIQUE DIVERSITÉ & INCLUSION VOLONTARISTE

La philosophie Each & All

Artelia œuvre pour que chacun ou chacune trouve sa place, s'épanouisse, progresse et contribue au projet collectif, avec ses différences visibles et invisibles, quel que soit son genre, son âge, son orientation sexuelle, ses origines, ses choix de vie, sa situation face au handicap...

La diversité a un impact positif sur le lien qui unit le collectif, dans les projets menés et réalisés et sur la performance.

Par ailleurs, la diversité et l'inclusion sont pour nous sources de richesse, sont un moteur de changement et d'agilité et un démultiplicateur de créativité et d'innovation. Ces convictions prennent racine dans la culture et les valeurs humaines du Groupe : exigence, simplicité, partage, indépendance et passion.

À travers Each & All, notre ambition est d'éclairer, de sensibiliser et d'impliquer : rendre chacun acteur, chacune actrice de l'inclusion.



**Lutte contre
toutes les formes
de discrimination**



**Égalité des
chances et équité**



**Management
inclusif**

La vision d'Artelia

Artelia s'engage depuis 2006 sur les questions Diversité & Inclusion. Notre volonté est de trouver le juste équilibre entre le respect des individualités et le fonctionnement d'un collectif. Cette hybridation ne s'apparente ni à l'assimilation, ni à la coexistence mais à une véritable transformation qui permet d'inclure sans renoncer.

Notre approche pour favoriser le développement de l'inclusion :

Respecter la singularité des individus

et l'écosystème de l'entreprise fait de règles, de codes...

Stimuler la coopération

prise en compte de l'autre (« dépolluer » les relations professionnelles des stéréotypes) et développer la qualité relationnelle



Respecter le cadre légal

de non-discrimination et d'égalité des chances

Sortir d'un raisonnement en silo

pour aborder des process plutôt que des populations ciblées



**Bien-vivre
et bien-travailler
ensemble**



**Recrutement et
valorisation des profils
diversifiés et atypiques**



LES THÉMATIQUES D'ACTION

Promotion de la diversité et de l'inclusion



Éclairer, former, sensibiliser à la prise en compte de la différence dans la relation de travail : nous sommes convaincus que le savoir et la connaissance permettent d'évoluer et de progresser. Pour cela, nous apportons matière à réfléchir et agir. Outre les formations au management de la diversité, nous proposons des dispositifs de sensibilisation aux stéréotypes et préjugés à destination de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices.

Toutes les actions d'accueil et d'intégration de profils et de parcours atypiques participent aussi à cette ouverture à l'autre différent de soi.



OBJECTIFS ?

- Expliquer les mécanismes de stéréotypes, les préjugés pour sensibiliser et prévenir les comportements inappropriés ou discriminatoires.
- Proposer des conseils pour mieux travailler ensemble, pour une meilleure qualité relationnelle, pour plus d'inclusion au quotidien.

UN EXEMPLE D'ACTION ?

L'ouvrage de sensibilisation Diversité & Inclusion « Comment mieux vivre et travailler ensemble ? » diffusé à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices périmètre France et à nos partenaires, accompagné de webinaires dédiés à l'échange.

Handicap, fragilités de santé et maladies



Artelia agit en faveur de l'emploi des personnes handicapées ou des personnes en situation de maladie ou fragilités de santé.

Depuis 2012, des accords sont signés avec l'ensemble des partenaires sociaux et formalisent les engagements du Groupe en la matière :

- Recruter toujours plus de personnes handicapées avec un accompagnement dans leurs démarches d'accueil et d'intégration,
- Développer l'employabilité des collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap,
- Poursuivre les actions de maintien en emploi et réduire les situations handicapantes,
- Sensibiliser l'ensemble des acteurs et actrices d'Artelia,
- Animer le réseau des référentes et référents handicap Artelia.



OBJECTIFS ?

- Permettre à chacun et chacune de continuer son activité professionnelle par la proposition, dans la mesure du possible, de solutions de compensation de la situation handicapante.
- Apporter des réponses individualisées au besoin de chaque personne en lien avec sa situation de vie : handicap, maladie... afin d'adapter l'environnement, les conditions et le poste de travail.

UN EXEMPLE D'ACTION ?

Le dispositif Maintien dans l'emploi Artelia, lancé en 2012, permet d'adapter le poste de travail des personnes. L'analyse de chaque situation individuelle est réalisée avec une approche pluridisciplinaire réunissant médecine et assistance sociale, expertise de la santé au travail si besoin, management direct, mission Diversité & Inclusion et Santé au travail. Plusieurs centaines de situations individuelles ont été accompagnées depuis la mise en place de ce dispositif.



Mixité et égalité professionnelle femmes-hommes



La part des femmes dans les métiers techniques et de l'ingénierie est nettement minoritaire (31 % des effectifs*).

Nous œuvrons pour plus de mixité femmes-hommes dans nos métiers. Un plan d'actions transverse a été déployé afin d'agir, entre autres, sur les engagements suivants :

- 40% de femmes au sein des organes de gouvernance d'Artelia d'ici 2029,
- Encourager le recrutement et la promotion de femmes aux postes de management et de direction,
- Renforcer la dimension femmes-hommes pour enrichir la conception, la réalisation et la finalité des projets.
- Se mobiliser pour faire évoluer l'image de l'ingénierie auprès des jeunes, en particulier des jeunes femmes et filles.

*Source Syntec-Ingénierie



OBJECTIFS ?

- Promouvoir les métiers techniques et de l'ingénierie auprès des jeunes filles et jeunes femmes du collège jusqu'aux études supérieures.
- Sensibiliser les jeunes sur le fait que l'ingénierie est un métier de femmes et d'hommes en misant sur l'impact des rôles modèles.

UN EXEMPLE D'ACTION ?

« Elles Bougent Artelia » est un réseau interne de marraines et relais qui interviennent dans les collèges, lycées et établissements d'études supérieures, en partenariat avec l'association Elles Bougent.

LES THÉMATIQUES D'ACTION

Insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi



Participer à développer l'emploi dans les quartiers défavorisés ou contribuer à l'insertion de personnes par l'activité professionnelle font partie des priorités du Groupe.

Outre les recrutements en réponse aux clauses d'insertion professionnelle dans le cadre de projets pour nos clients, Artelia agit également pour faire découvrir les métiers de l'ingénierie et aider à l'orientation professionnelle de jeunes habitants de ces quartiers.



OBJECTIFS ?

- Favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des publics les plus éloignés,
- Mettre en place, si nécessaire, un accompagnement favorisant l'accueil et l'intégration.

UN EXEMPLE D'ACTION ?

Mise en place d'un partenariat durable de sous-traitance du métier de dessinateur-projeteur et dessinatrice-projeteuse BIM avec le Groupe Nea, entreprise de l'économie sociale et solidaire.

Aidance



Plus d'un actif sur cinq est proche aidant ou aidante en France*. L'aidance peut être temporaire ou durable, elle concerne tous les âges.

Face au vieillissement de la population et à l'augmentation des maladies chroniques, ce sujet de société est au cœur des préoccupations du Groupe car il impacte directement la vie de nos collaborateurs et collaboratrices.

*Source Agirc Arrco, sept. 2020



OBJECTIF ?

Informer et soutenir les collaborateurs et collaboratrices dans leur rôle d'aidant ou aidante.

UN EXEMPLE D'ACTION ?

Un accès dédié à une plateforme de conseils, de tutoriels pour accompagner les collaborateurs et collaboratrices aidants qui travaillent chez Artelia.

Cette plateforme est administrée par notre partenaire, la Compagnie des Aidants.

En complément, l'assistance sociale du travail peut accompagner ces situations d'aidance qui peuvent être vécues comme éprouvantes.

Parentalité



Le rapport au travail, la structure familiale et l'implication de chacun et chacune dans la vie quotidienne évoluent. Aussi, les attentes en matière d'équilibre vie professionnelle-vie familiale sont de plus en plus importantes. Artelia agit pour contribuer à mieux concilier ces temps de vie.



OBJECTIF ?

Aider les parents à trouver pour leur enfant la solution de garde la plus adaptée à leurs besoins.

UN EXEMPLE D'ACTION ?

Avec l'arrivée d'un enfant, chaque parent peut être accompagné chez Artelia par une assistante sociale du travail dans la recherche d'un moyen de garde et les modes de financement adaptés.





La mission Diversité & Inclusion et Santé au travail

missiondiversite-inclusion@arteliagroup.com

Par une veille permanente et l'échange dans le cadre de coopérations durables avec des expertes et experts, la mission Diversité & Inclusion et Santé au travail du Groupe Artelia est particulièrement attentive aux évolutions sociales.

Entre autres, la mission recueille et analyse les besoins des collaborateurs et collaboratrices du Groupe en vue d'apporter des solutions concrètes de résolutions et/ou d'amélioration de situations individuelles ou collectives.

Elle assure également un rôle de dialogue, de diffusion de la connaissance et d'accompagnement auprès des équipes, en lien avec la Direction, les partenaires sociaux et des structures ressources externes.

Carole Guilhem - Responsable Diversité & Inclusion et Santé au travail

