

Créer des solutions pour une vie positive

Rapport de performance extra-financière

2024




ARTELIA

4 ÉDITO

6 AVANCÉES

Nos engagements & objectifs ESG

ARTELIA ET SON ÉCOSYSTÈME

- 8 Artelia : créer des solutions pour une vie positive
- 10 Activités

GARANTIR UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

- 12 Organisation et gouvernance du Groupe
- 14 Gouvernance de la RSE
- 16 Parties prenantes : implications, enjeux et préoccupations
- 18 Impacts, risques et opportunités (IRO) ESG
- 22 L'éthique, facteur clé de performance et de pérennité
- 24 Garantir la sécurité de nos systèmes d'information
- 26 Construire des partenariats responsables
- 28 Actionnariat et partage de la valeur

PROTÉGER NOTRE ENVIRONNEMENT

- 30 Évaluer et maîtriser notre empreinte carbone
- 34 Trajectoires de décarbonation
- 36 Pratiques environnementales : fait marquants
- 40 Trace by Artelia, une écoconception ingénieuse

CULTIVER NOTRE CAPITAL HUMAIN

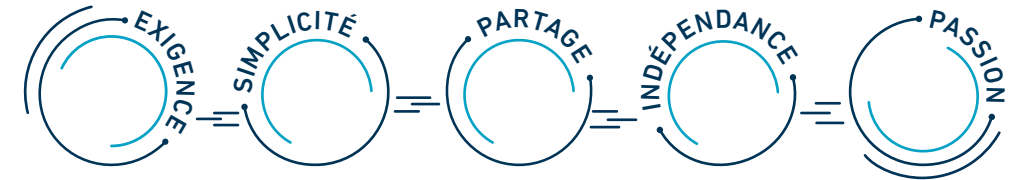
- 44 Santé & sécurité
- 48 Diversité & inclusion
- 52 Accompagner nos collaborateurs tout au long de leur carrière

S'ENGAGER POUR UN MONDE CITOYEN ET SOLIDAIRE

- 54 Recherche & innovation : des liens renforcés avec la communauté scientifique
- 56 La Fondation Artelia

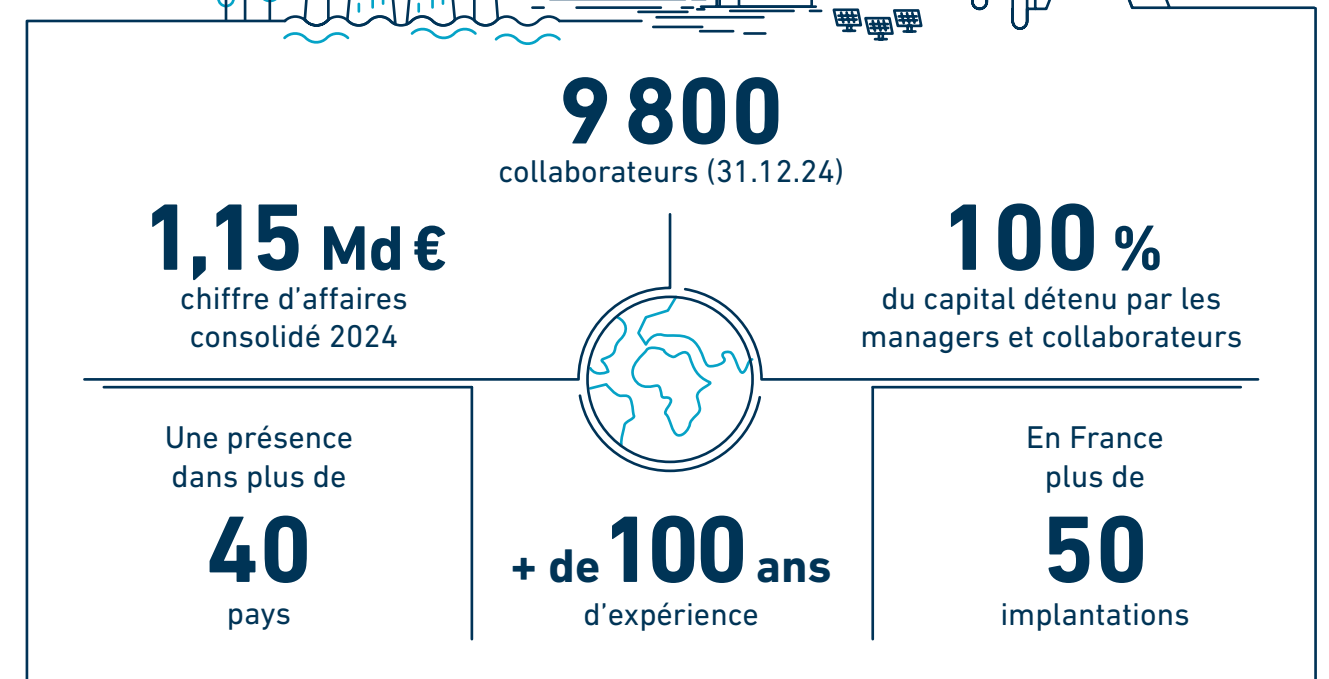


Créer des solutions pour une vie positive



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

Mobilité
Eau
Énergie
Bâtiment
Industrie



60 INDICATEURS



ÉDITO BENOÎT CLOCHERET

Président exécutif

La RSE, une composante clé de notre performance globale

Après plus de vingt ans d'avancées continues pour lutter contre le changement climatique, l'effondrement de la biodiversité et les inégalités mondiales en matière de droits humains fondamentaux, nous entrons dans une phase d'incertitude. Sous la pression d'une actualité géopolitique tendue, la volonté de nombreux acteurs fléchit et les demandes se multiplient pour alléger les contraintes environnementales et sociales appliquées à l'économie.

Pourtant, les besoins restent inchangés et l'urgence ne fait que croître. En octobre 2024, le secrétaire exécutif d'ONU Climat appelait au contraire à « une nouvelle ère d'accélération, avec de nouveaux plans d'action climatique nationaux beaucoup plus audacieux de la part de chaque pays. ». L'analyse récente menée par cette institution montre que les plans actuels, même s'ils étaient intégralement appliqués, resteraient très insuffisants pour atteindre les objectifs fixés par l'accord de Paris. Désormais, un réchauffement moyen de la planète d'au moins 3°C d'ici la fin du siècle est évoqué, alors qu'il était considéré en 2015 comme impératif de ne pas dépasser 2°C.

Face à cette situation chaque jour plus alarmante, Artelia renouvelle et approfondit d'année en année ses engagements en matière de RSE. En 2024, plusieurs sujets clés se sont ainsi distingués.

L'écoconception en premier lieu, car elle constitue un levier fondamental pour

orienter les projets d'aménagement, dès leur phase préliminaire, dans le sens de l'évitement et de la réduction des impacts. Nous avons finalisé la méthodologie et les outils TRACE by Artelia pour aider nos clients à améliorer le bilan écologique de leurs projets tout au long de leur déroulement. La force de cette démarche est d'être simple et adaptable à tous les pays et catégories de projets.

La réduction de notre empreinte carbone étant un deuxième objectif clé, nous avons poursuivi la mise en œuvre de la trajectoire de baisse des émissions de GES validée l'année précédente par l'initiative Sciences Based Target (SBTi). Au regard des marges de manœuvre très étroites dont nous disposons, nous devons redoubler d'efforts face à ces objectifs très exigeants. Tout au long de l'année 2024, Artelia a aussi mené une première analyse de double matérialité de ses enjeux ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance), qui a permis de pointer 95 IRO (impacts, risques et opportunités) significatifs. Des actions ont déjà été initiées en faveur de certains d'entre eux, comme la mise en œuvre d'un processus d'achat responsable ou le renforcement de la sécurité de nos systèmes d'information pour laquelle un processus de certification ISO 27001 est en cours.

En parallèle, nous avons accéléré en 2024 l'extension de nos dispositifs RSE

à l'ensemble du périmètre du Groupe. Particulièrement importante dans le domaine des ressources humaines, elle s'est traduite par la mise en place d'un socle commun en matière de diversité et d'inclusion et d'une plateforme de digital learning accessible à tous. Artelia Academy, dispositif d'excellence dédié à la formation et à la sensibilisation des dirigeants, managers et experts, compte désormais six campus dans le monde. Nous avons, dans le même temps, étudié la possibilité d'ouvrir dans plusieurs pays européens l'actionnariat à l'ensemble de nos salariés, comme c'est déjà le cas en France au travers de notre FCPE.

Enfin, nous avons renforcé nos échanges avec le monde académique, rejoint plusieurs programmes de recherche européens et contribué à la création d'une chaire partenariale axée sur le développement d'une IA éthique et plus sobre en énergie. La Fondation Artelia a par ailleurs soutenu 70 associations et lancé un appel à projets dédié à la préservation de la biodiversité et du climat.

Nous sommes résolument déterminés à poursuivre le déploiement de cette politique RSE ambitieuse. Elle est en effet l'expression concrète de notre volonté de « créer des solutions pour une vie positive », de notre contribution au monde que nous voulons voir advenir.

S'AFFIRMER COMME UNE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE RSE



MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME SBTi

Artelia s'est engagé à réduire ses émissions absolues de gaz à effet de serre (GES) de 46,2 % sur les « scopes 1 et 2 » et de 27,5 % sur le « scope 3 », à l'horizon 2030. Pour tenir ces engagements, nous avons commencé à initier différentes actions.

En France, un réseau de 40 référents climat a été mis en place pour soutenir une campagne de sensibilisation et de formation auprès d'environ 4 000 collaborateurs. Des mesures structurelles ont été prises afin d'améliorer le bilan carbone du transport. Le renouvellement systématique en motorisation électrique des véhicules de service est instauré. Par ailleurs, la nouvelle car policy propose désormais une offre 100 % hybride ou électrique. Le Groupe va également mettre à disposition de ses collaborateurs des vélos électriques qualitatifs à un prix très attractif afin d'encourager concrètement le recours aux modes actifs.

Plusieurs autres actions ont été engagées par pays, en particulier dans les filiales les plus importantes et émettrices de GES. Le Canada, le Danemark, l'Italie, la Norvège, le Royaume-Uni et le Vietnam ont tous travaillé sur un plan d'actions chiffré (en € et en CO₂) pour déterminer les actions prioritaires à lancer afin d'atteindre les cibles 2030.



CLASSÉ « GOLD » PAR ECOVADIS

Comme chaque année, nous avons fait évaluer notre performance RSE par EcoVadis, un organisme de notation qui intervient auprès de plus de 150 000 entreprises dans 185 pays, en analysant quatre thématiques : environnement, social & droits humains, éthique, achats responsables. Nous avons obtenu la note de 79/100 ce qui nous classe dans le top 1 % des entreprises du secteur « Architecture et ingénierie » évaluées par EcoVadis.



RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT AUPRÈS DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Nous avons réitéré notre adhésion au Pacte mondial des Nations Unies, renouvelant ainsi notre engagement à respecter dix principes universels (droits de l'homme, droit du travail, environnement, lutte contre la corruption) et à mettre en œuvre 17 objectifs de développement durable (ODD). Dans ce cadre, nous publions chaque année notre Communication sur le Progrès (COP) sur le site du Pacte Mondial.

Toujours déterminé à être exemplaire en matière de responsabilité environnementale et sociétale, Artelia progresse d'année en année dans la concrétisation de sa politique RSE, en anticipant le niveau d'exigence croissant des réglementations et labels. D'importants efforts ont ainsi été consacrés au lancement du programme de décarbonation validé par SBTi et au déploiement de la norme environnementale ISO 14001 au sein du Groupe. Pour la première fois, nous avons également fait évaluer notre stratégie de cybersécurité par un organisme indépendant, comme nous le faisons depuis plusieurs années pour la RSE.



DÉPLOIEMENT DU MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL ET DE LA CERTIFICATION ISO 14001

L'environnement est à plus d'un titre une thématique centrale et transversale pour Artelia qui en fait l'un des piliers de sa politique RSE. Le déploiement systématique d'un management environnemental qualitatif dans chacun de nos sites fait donc partie de nos priorités. Une rationalisation et une normalisation de nos approches en la matière ont été initiées pour proposer partout les meilleures pratiques. Plusieurs de nos sites en France, à Dubaï, en Espagne et au Royaume-Uni sont déjà certifiés ISO 14001, représentant 37 % des collaborateurs du Groupe. Notre objectif est d'accroître ce ratio à 50 % d'ici fin 2025.

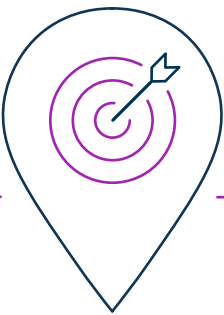
cybervadis

UNE PREMIÈRE ÉVALUATION CYBERVADIS

Au regard de l'importance prise par les données numériques et les attaques les concernant, Artelia a fait évaluer son système de cybersécurité par l'organisme indépendant CyberVadis qui propose un audit exhaustif sur cette catégorie de risques. Nous avons obtenu une note globale de 811/1000, avec des résultats nettement supérieurs à la moyenne des entreprises auditées dans les quatre principaux domaines de l'analyse (confidentialité, protection des données, maintien en condition opérationnelle, gestion des risques liés aux tiers). Cette note globale classe Artelia parmi les entreprises « développées » en matière de cybersécurité.

AVANCÉES

NOS ENGAGEMENTS & OBJECTIFS ESG



La politique RSE d'Artelia est structurée en 4 piliers principaux et 20 objectifs chiffrés qui expriment les ambitions élevées du Groupe en matière de critères ESG (environnement, social, gouvernance).

Une réflexion a été lancée pour ajuster et renouveler ces objectifs dans le cadre de la définition de la nouvelle stratégie 2030 du Groupe.

GARANTIR UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

NOS ENGAGEMENTS	NOS OBJECTIFS	2023	2024
- S'affirmer comme un groupe d'ingénierie pionnier en matière de RSE - Rester une référence en termes d'éthique - Motiver les collaborateurs en partageant la performance financière créée - Préserver notre indépendance en associant largement les salariés du Groupe à l'actionnariat	- 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 freelances 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 - Inciter l'actionnariat salarié auprès des jeunes avec un premier objectif d'au moins 50 % d'actionnaires de moins de 45 ans	7 Business Units sur 9 95,9% 70 % 35,2 % 45 % 44 %	7 Business Units sur 10 94% 100% des contrats types groupe intègrent la clause 34,9 % 38 % 57 %



PROTÉGER NOTRE ENVIRONNEMENT

NOS ENGAGEMENTS	NOS OBJECTIFS	2023	2024
- 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'écoconception des projets et d'écosuivi des chantiers, intégrant les aspects liés à la biodiversité	- 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'écoconception et l'écosuivi des chantiers - Promouvoir une démarche d'écoconception et d'écosuivi des chantiers sur 100 % de nos projets significatifs	+20,4% par rapport à 2019 -11,3% par rapport à 2019 13,4% 100%	+22,3% par rapport à 2019 +45,1% par rapport à 2019 13,9% 100%



CULTIVER NOTRE CAPITAL HUMAIN

NOS ENGAGEMENTS	NOS OBJECTIFS	2023	2024
- Adopter la culture sécurité « goal zero accident » - Favoriser l'engagement et le bien-être de nos collaborateurs - Promouvoir la prise de responsabilité des femmes au sein de l'entreprise - Accélérer l'inclusion - Stimuler les trajectoires professionnelles	- 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 - Atteindre 25 % de femmes managers et dans les instances dirigeantes - Sensibiliser chaque année 100 % de nos collaborateurs à la politique Diversité et Inclusion « Each&All » - Permettre chaque année à 100 % de nos collaborateurs de se former en présentiel ou digital - Co-construire de nouvelles opportunités professionnelles pour chaque collaborateur a minima tous les 3 à 5 ans	1,2 7,5/10 27% 95,9 % 83 % - Non disponible	3,2* 7,8/10 28,3%* 100 % 89 % 74%**

* Safety and gender indicators include Artelia SAS, Artelia Holding, Artelia Industrie, Artelia Italy, Olav Olsen and Artelia Denmark)
** 74% des collaborateurs ont évolué ou ont eu le sentiment d'avoir évolué dans leur poste ces 5 dernières années



S'ENGAGER POUR UN MONDE CITOYEN & SOLIDAIRE

NOS ENGAGEMENTS	NOS OBJECTIFS	2023	2024
- 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	- 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	13 2 400 1,22 %	14 6* 500 1,45 %



* 4 France + 1 Danemark + 1 Vietnam

ARTELIA ET SON ÉCOSYSTÈME

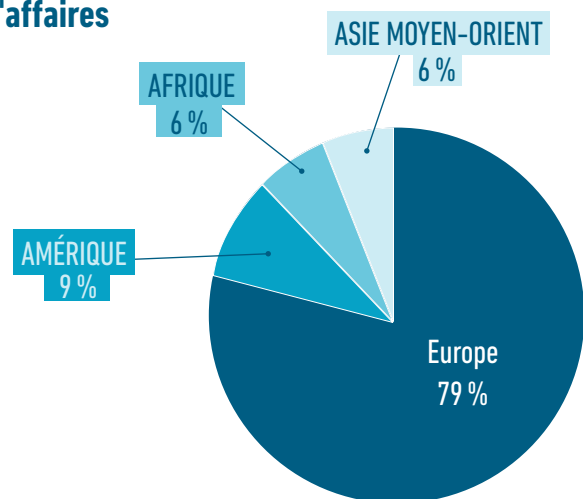
Créer des solutions pour une vie positive

9800 COLLABORATEURS

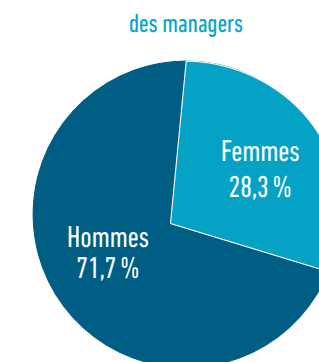
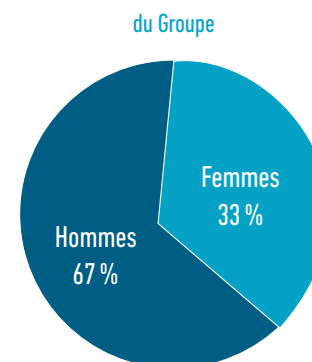
au 31.12.24



1,15 Md€
de chiffre d'affaires



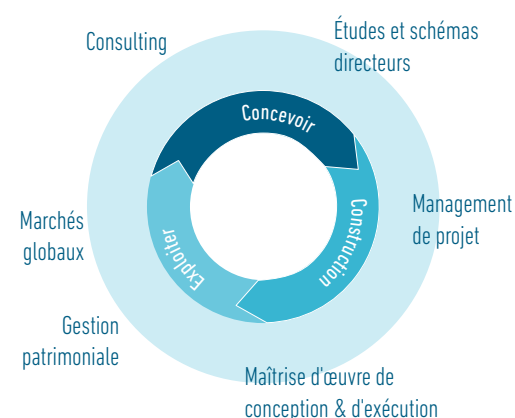
Taux de mixité



82 %
des collaborateurs
recommandent Artelia

95 %
des clients
recommandent Artelia

Intervenir sur l'ensemble
du cycle de vie des
aménagements



Mobilité - Eau - Énergie
Bâtiment - Industrie

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

Résilience climatique
& biodiversité

Transition énergétique

Économie des ressources

Industrie avancée

Renouveau du bâti

Mieux vivre en ville

Mobilité durable & multimodale

28 000 projets opérationnels conduits en 2024

5 valeurs cardinales

Exigence, simplicité, partage, indépendance, passion

Trajectoires de décarbonation
validées par le SBTi

Une démarche d'écoconception
applicable dans **100 %**
de nos implantations

25 M€/an
dédiés à la recherche
et à l'innovation

70 associations
soutenues par notre
Fondation

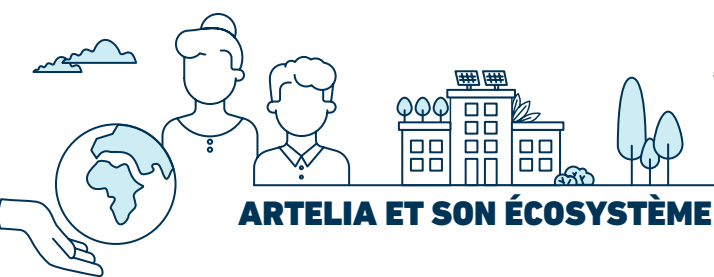
Classement ENR* 2024

48^e du TOP 150
global design firms

*Engineering News-Record

100 %
du capital détenu par
3 734
salariés du Groupe

35 %
du résultat
du Groupe partagé entre les salariés
Résultat d'exploitation consolidé avant amortissements,
et rémunérations variables à caractère individuel / collectif



Consultez l'essentiel 2024

ACTIVITÉS

Le Groupe Artelia a travaillé en 2024 à la réalisation de près de 28 000 projets d'aménagement dans le monde en orientant ses interventions dans le sens des 7 enjeux stratégiques auxquels il entend contribuer.



RÉSILIENCE CLIMATIQUE & BIODIVERSITÉ

FRANCE

Réduction des inondations dans la basse vallée de la Canche

Durement touchée en 2024, la communauté d'agglomération des 2 Baies en Montreuillois (CA2BM) a confié à Artelia l'élaboration d'une stratégie globale de réduction des inondations. L'objectif final est de mettre en œuvre un programme d'aménagement qui intègre l'ensemble des causes (pluviométrie, ruissellement, remontée de nappes phréatiques et de la marée...) et des attentes de la collectivité, en se projetant à 50 ans.

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

LAOS

Mise en service de l'aménagement hydroélectrique de Nam Ngum IV

Après avoir réalisé la revue de conception et la supervision des travaux, nos équipes ont assuré la mise en service de ce nouvel aménagement hydroélectrique sur la rivière Nam Ngum, l'un des affluents du Mékong. Il comprend un barrage béton de 68 m de hauteur, une centrale d'une puissance de 240 MW, un tunnel d'amenée de 17 km et une ligne à haute tension (230 kV) de 35 km. Il doit permettre de produire 870 GWh par an.



ÉCONOMIE DES RESSOURCES

DANEMARK

TRÆ, projet emblématique de la construction bois et de l'économie circulaire

Avec ses 20 étages et ses 78 mètres, l'immeuble de bureaux TRÆ est la plus haute construction en bois du Danemark et compte parmi les plus élevées au monde. Cette réalisation, dont Artelia a assuré l'ingénierie aux côtés de l'architecte Lendager, est aussi un modèle d'utilisation de matériaux recyclés. Ceux-ci sont largement employés dans le bâtiment qui abrite également le « Living Lab », trois étages expérimentaux où nous avons respectivement exploré et testé l'utilisation de matériaux recyclés, upcyclés et biosourcés. L'objectif était de démontrer comment ces matériaux pouvaient être intégrés au mieux dans la construction et contribuer ainsi à réduire l'empreinte climatique. Ouvert en 2024, TRÆ a reçu 5 étoiles de la part du critique d'architecture le plus influent du pays et le Green Award au salon Building Awards.

INDUSTRIE AVANCÉE

FRANCE

Développement d'une production de nickel de haute pureté

Sibanye Stillwater étudie la possibilité de reconvertir l'usine de raffinage de nickel de Sandouville en unité de production de matériaux destinés aux précurseurs de cathodes de batteries (pCAM) pour le marché des véhicules électriques. En partenariat avec Hatch, Artelia participe à cette étude de faisabilité qui inclut un volet portant sur l'utilisation de matériaux recyclés

RENOUVEAU DU BÂTI

MAROC

Développement du Smart Health Care City de Benguerir

Dans le cadre de la Ville Verte de Benguerir, l'Université Mohammed VI Polytechnique (UM6P) développe une cité de la santé appelée Smart Health Care City (SHCC). Artelia assure la maîtrise d'œuvre complète des lots structure, fluides et VRD de ce projet qui comprend un centre hospitalier universitaire (200 lits), un centre de soins de suite et de rééducation (120 lits) et un centre de gériatrie de moyen séjour (70 lits).

MIEUX VIVRE EN VILLE

ITALIE

Régénération urbaine du Trotto Hippodrome de Milan

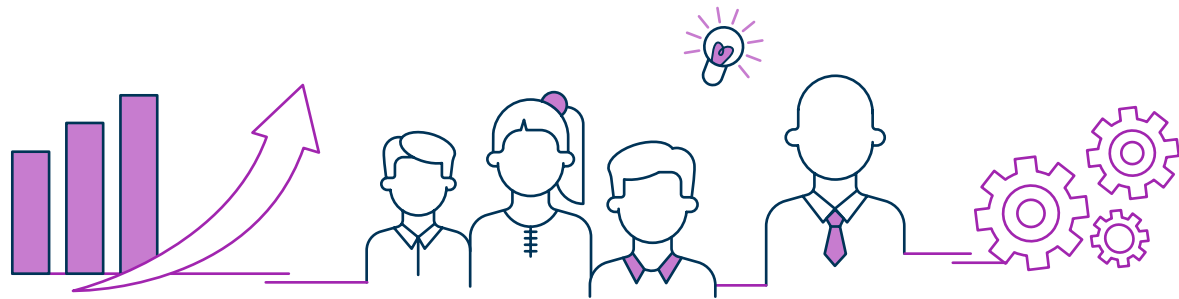
Artelia est engagé dans ce projet de régénération urbaine majeur de l'agglomération milanaise qui consiste à transformer la zone désaffectée de l'ancien hippodrome en un quartier mixte (logements, commerces, services). L'accent est mis sur la biodiversité et l'inclusion, en visant l'obtention des labels LEED Neighbourhood Development and WELL Community. Nos équipes interviennent à la fois en phase de conception et de construction pour atteindre les plus hauts niveaux de qualité du point de vue architectural, environnemental et social.

MOBILITÉ DURABLE & MULTIMODALE

FRANCE

Métro : un dynamisme croissant

Impliquant des défis techniques importants, notamment en matière d'ingénierie des systèmes, de génie civil et de bâtiment, la conception et la construction de lignes de métro constituent une activité dans laquelle Artelia continue de renforcer sa position, en proposant des solutions innovantes et adaptées aux besoins spécifiques de chaque projet. Engagées dans la création ou l'extension d'infrastructures majeures (Grand Paris Express, métro de la Métropole de Tel-Aviv...), nos équipes ont contribué à l'avancée de différents projets au cours de l'année 2024 : mise en service du prolongement de la ligne 11 et démarrage des travaux de la ligne 15 Ouest-Sud du GPE, creusement du tunnel Nord-Ouest de la 3^e ligne de métro de l'agglomération toulousaine, lancement des études Infrastructures & Systèmes du métro de Tel-Aviv, étude prospective sur la faisabilité d'un métro dans l'agglomération bordelaise, modernisation des communications du métro de Montréal.



GARANTIR UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

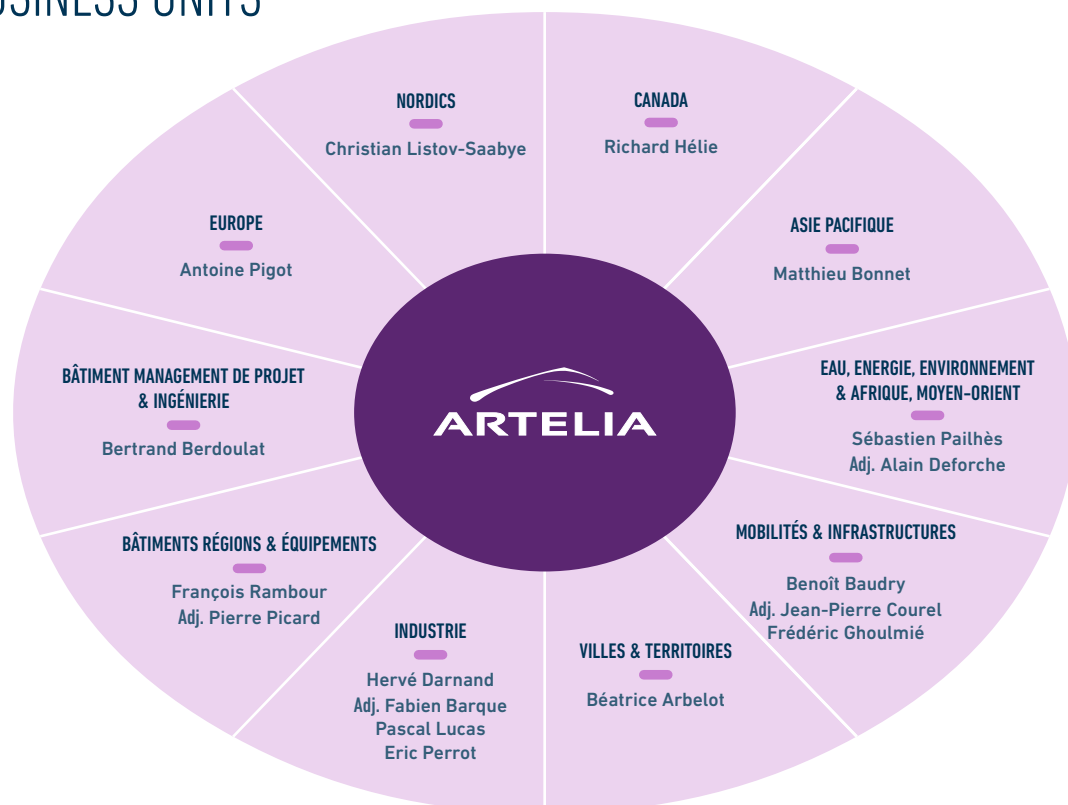
ORGANISATION ET GOUVERNANCE DU GROUPE

Artelia s'est doté d'une organisation agile, adaptée aux spécificités de ses différents marchés.

ORGANISATION OPÉRATIONNELLE

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

10 BUSINESS UNITS



COMITÉ DE DIRECTION

Le président exécutif assure la direction générale du Groupe et rend compte de sa mission au conseil d'administration. Il représente la société dans ses rapports avec les tiers. Il est assisté par un comité de direction actuellement composé de dix-neuf membres représentant les Business Units et les Business Partners du Groupe.



Benoît CLOCHERET
Président exécutif



Frédéric ABBADIE
Directeur Finance & Achats



Béatrice ARBELOT
Directrice exécutive
Villes & Territoires



Benoît BAUDRY
Directeur exécutif Mobilités
& Infrastructures



Bertrand BERDOULAT
Directeur exécutif Bâtiment
Management de projet
& Ingénierie



Cyrille BRICHANT
Directeur
Technologies & Performance
Artelia Digital Solutions



Matthieu BONNET
Directeur exécutif
Asie-Pacifique



Hervé DARNAND
Directeur exécutif
Industrie



Marc GIROUSSENS
Directeur général adjoint
Stratégie & Développement



Richard HÉLIE
Directeur exécutif Canada



Didier LANFRANCHI
Directeur général adjoint
Stratégie & Développement



Thierry LASSALLE
Directeur des Ressources
Humaines



Christian
LISTOV-SAABYE
Directeur exécutif Nordics



Anne LOOTEN
Directrice Juridique
& Conformité



Sébastien PAILHÈS
Directeur exécutif
Eau, Énergie, Environnement
& Afrique Moyen-Orient



Anne-Laure PATÉ
Directrice Marketing,
Communication & RSE



Antoine PIGOT
Directeur exécutif
Europe



François RAMBOUR
Directeur exécutif Bâtiments,
Régions & Équipements

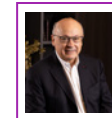


Olivier SERTOUR
Secrétaire général

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidé par Claude Imauven, le conseil d'administration est composé de 11 membres, dont 4 personnalités extérieures. Il définit la stratégie du Groupe. Il s'appuie sur trois comités consultatifs afin d'arrêter ses orientations stratégiques, dont le comité RSE

Benoît CLOCHERET
Président exécutif,
membre de droit



Alain BENTEJAC
Co-fondateur d'Artelia
et représentant la société Alben Invest

Quatre administrateurs extérieurs,
nommés par les Actionnaires d'Artelia Global
sur proposition du Président exécutif



Claude
IMAUVEN



Valérie
PERHIRIN



Delphine
SEGURA-VAYLET



Stéphane
VILLECROZE

Deux
administrateurs
élus parmi les
Actionnaires
d'Artelia Global



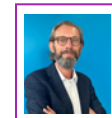
Nastaran
VIVAN



Laurent
VIGNEAU



Victoria
OTERO SANCHEZ

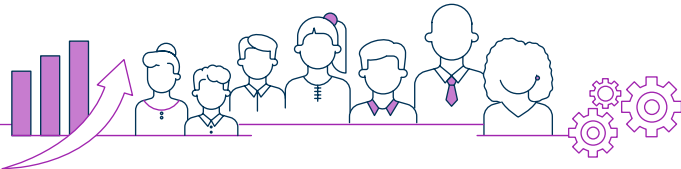


Olivier
DELOOF

Deux
administrateurs
élus parmi le
Conseil des
associés

Céline KHAZNAGI
Présidente du Conseil de surveillance
du Fonds Commun de Placement
d'Épargne (FCPE) Artelia



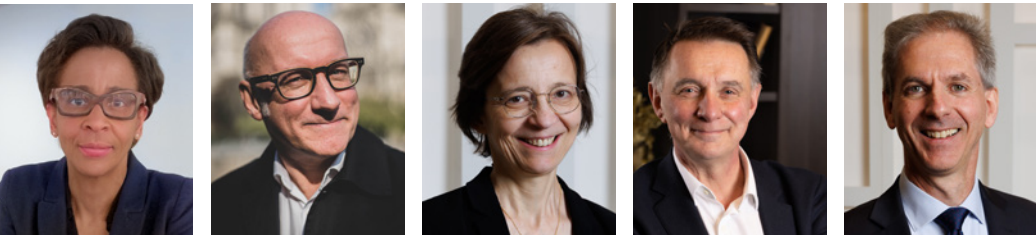
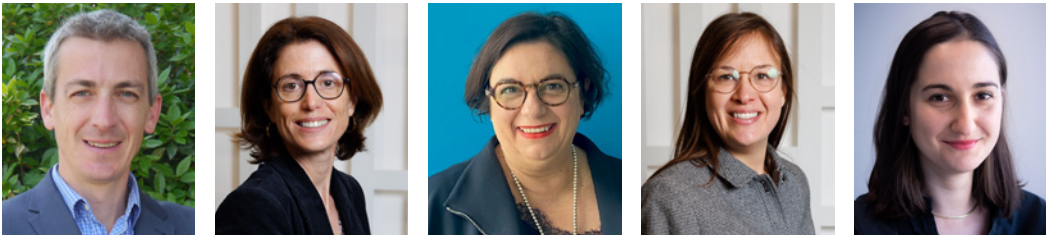


GOUVERNANCE DE LA RSE

La RSE est dotée d’une gouvernance et d’une organisation dédiées pour déployer efficacement les sujets ESG au sein du Groupe. Via le comité RSE, elle intervient directement auprès du conseil d’administration afin d’éclairer ses réflexions et de guider ses décisions.

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. Ils comprennent : un administrateur extérieur, un administrateur interne, une représentante du conseil des associés et 6 membres représentant les Business Units, la direction des ressources humaines et la Fondation Artelia. Il est également composé de 3 invités permanents : 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

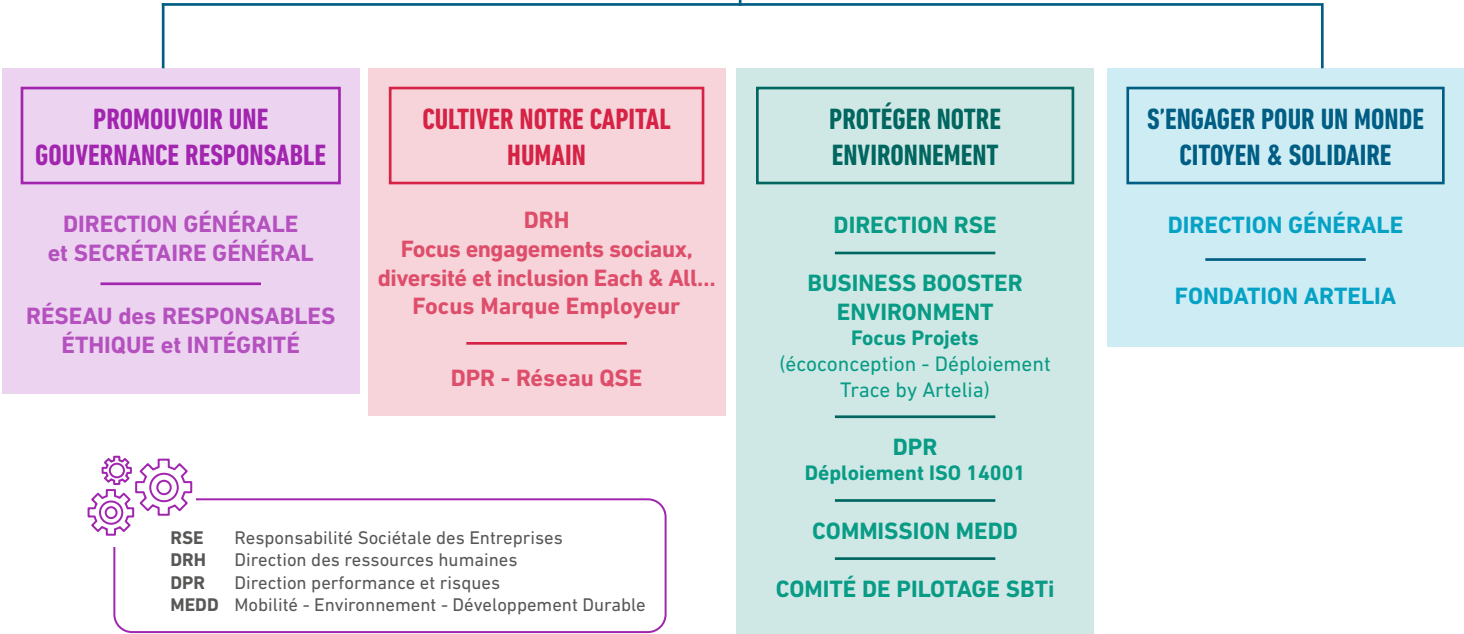
Hervé Darnand, Anne-Françoise Hayman, Valérie Perhirin, Antoine Pigot

Katia Tibichte, Laurent Vigneau, Anne-Laure Paté, Olivier Sertour, Benoît Clocheret

DIRECTION RSE

DIRECTION RSE

Met en œuvre la stratégie RSE et déploie les 4 axes de la politique RSE
Pilote la démarche de réduction de l’empreinte carbone du Groupe
Met en œuvre le reporting extra-financier
Fait le lien avec l’ensemble des collaborateurs et collaboratrices



BUSINESS UNITS

Déploiement dans les équipes opérationnelles

RÉSEAU DES RÉFÉRENTS ESG

COMITÉ D'ÉTHIQUE

Présidé par Alain Bentéjac, administrateur et co-fondateur d’Artelia, le comité d’éthique est composé de 10 membres. Il définit le programme d’intégrité et plus largement la démarche éthique du Groupe. Il veille au déploiement et à l’évolution du programme d’intégrité d’Artelia. Il analyse les saisines ou auto-saisines relatives à l’éthique, audite ou fait auditer les parties concernées, et, selon les situations, répond ou propose à la direction générale des éléments de réponse relatifs à ces saisines.

COMITÉ DE PILOTAGE SBTi

Le COPIL SBTi a été mis en place à la suite de la validation des trajectoires de décarbonation du Groupe par l’initiative

Science Based Targets. Sponsorisé par Béatrice Arbelot, il regroupe les différentes directions fonctionnelles du Groupe impliquées dans l’action climatique afin de conjointement définir, piloter et évaluer l’impact des actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre mises en œuvre.

BUSINESS BOOSTER ENVIRONNEMENT

Le Booster Environment, entité transversale du Groupe Artelia, rassemble des représentants des 10 Business Units. Il joue un rôle essentiel dans le déploiement de la démarche TRACE, une initiative ambitieuse qui offre une opportunité unique d’influencer l’environnement bâti, d’engager des discussions à un niveau politique et de collaborer avec nos clients pour concevoir des solutions favorisant un mode de vie durable.

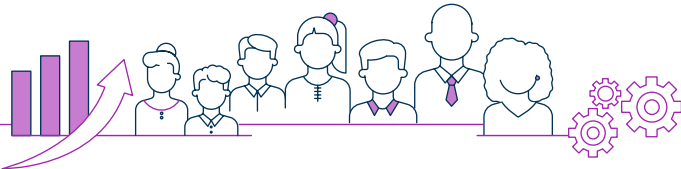


PARTIES PRENANTES : IMPLICATIONS, ENJEUX ET PRÉOCCUPATIONS

Artelia entretient un dialogue régulier avec ses principales parties prenantes. Le Groupe a identifié six catégories clés et mis en œuvre pour chacune des modes de dialogue dédiés pour répondre à leurs attentes.

	Modalités de dialogue mises en place	Enjeux Artelia	Attentes de la partie prenante
ÉCOLES ET UNIVERSITÉS	- Participation à plus de 30 forums des écoles - Participation à de nombreux salons	Faire découvrir nos métiers et agir en faveur de l'éducation et de la formation des jeunes	- Formation et compétences - Attractivité - Partenariats (chaire, parrainage)
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	- Formation et compétences - Attractivité - Partenariats (chaire, parrainage)	- Impacts environnementaux et sociaux positifs - Contribution au développement des territoires (attractivité)
ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	- Syntec Ingénierie (France) : commission développement durable, groupe de travail des référents climat, groupe de travail CSRD - EFCA (Europe) : commission Green Deal	Défense et promotion de la profession, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics, organisation de la démarche collective	- Implication dans les groupes de travail, les comités, les commissions - Remontée d'informations concrètes - Promotion des métiers
CLIENTS	- Dialogue tout au long de la relation contractuelle - Enquêtes de satisfaction : en 2024, 400 enquêtes ont été réalisées, incluant les aspects développement durable, éthique, innovation et santé sécurité 95 % des clients recommandent Artelia	Répondre aux grands enjeux stratégiques de la planète en intervenant sur l'ensemble du cycle de vie des aménagements dans cinq domaines clés de l'économie (Mobilité - Eau - Énergie - Bâtiment - Industrie)	- Qualité des prestations - Proximité et continuité de services - Capacité à innover, conseiller et mettre en œuvre le développement durable dans les missions confiées - Éthique - Santé et sécurité

	Modalités de dialogue mises en place	Enjeux Artelia	Attentes de la partie prenante
FOURNISSEURS DE SERVICES GÉNÉRAUX	- Communications écrites et organisation de rencontres régulières - Évaluation RSE par le biais d'un questionnaire	Obtenir des produits ou services qualitatifs, dans le respect des engagements mutuels et en accord avec nos objectifs RSE, notamment climatiques	- Génération d'une activité pérenne - Éthique
ORGANISMES FINANCIERS	- Réunion annuelle d'information et de présentation financière à nos banques - Informations et présentation détaillée de nos croissances externes, communication de ratios financiers à nos banques de financement - Information régulière d'institutions de notation	Obtenir les financements répondant à nos besoins et obtenir un accompagnement conseil lors d'opérations spécifiques (croissances externes, offres PPP...)	- Croissance, trésorerie - Éthique - Responsabilité ESG (Finance durable), via notamment le suivi des indicateurs ESG du groupe (questionnaires) et la contractualisation d'objectifs RSE dans le cadre de financements
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	Obtenir des produits ou services qualitatifs, dans le respect des engagements mutuels et en accord avec nos objectifs RSE, notamment climatiques	- Génération d'une activité pérenne - Santé et sécurité sur les chantiers - Éthique
EMPLOYÉS	- Enquête annuelle Bleexo - Entretien annuel d'évaluation et de développement professionnel	Fidéliser les talents, encourager la diversité et accompagner les évolutions professionnelles	- Acquisition et développement des compétences - Engagement RSE - Confiance dans la stratégie de l'entreprise - Partage de la valeur - Éthique - Valeurs et culture - Dialogue social - Conditions de travail, équilibre vie privée/vie personnelle - Santé et sécurité
SYNDICATS ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (CSE)	119 réunions : 5 comités de groupe 18 CSE (dont 5 extra ordinaire) 24 Commissions 18 CSSCT 47 RP 17 Négociations	Fidéliser les talents, encourager la diversité et accompagner les évolutions professionnelles	- Dialogue social - Informations économiques, environnementales et sociales sur le Groupe - Défense des intérêts des collaborateurs et collaboratrices - Conditions de travail - Non-discrimination, diversité
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	Assurer l'indépendance et la performance du Groupe grâce à un capital détenu à 100% par ses collaborateurs et collaboratrices et managers	- Génération d'une croissance pérenne - Partage de la valeur - Confiance dans la stratégie de l'entreprise
CANDIDATS	Rencontres sur les salons, forums	Attirer les talents, favoriser la diversité et accompagner les évolutions professionnelles	- Offres de postes intéressants (technicité, grands projets...) - Perspectives d'évolution et développement des compétences - Responsabilité ESG (aspects environnementaux et sociaux principalement)



IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS (IRO) ESG

Tout au long de l'année 2024, le Groupe a mené une analyse de double matérialité de ses enjeux ESG et des impacts (positifs et négatifs), risques et opportunités associés. Cette analyse, réalisée selon les normes ESRS, sera mise à jour en cas d'événement majeur susceptible d'impacter ses résultats.

MÉTHODOLOGIE

Pour identifier les IRO liés aux enjeux ESG du Groupe, Artelia, accompagné par un cabinet de conseil externe, a mobilisé plusieurs parties prenantes internes sous forme d'ateliers. Pour chaque thématique (environnement, social et gouvernance) trois ateliers ont été organisés : identification des enjeux ESG du Groupe (sur la base de la documentation interne existante, des référentiels GRI et SASB, de benchmarks sectoriels), traduction de ces enjeux en IRO, puis cotation des IRO afin de déterminer leur matérialité.

La phase de cotation a permis d'évaluer l'importance des impacts d'Artelia sur l'environnement et les personnes, en s'appuyant sur quatre critères : ampleur, portée, irrémédiabilité, probabilité. Elle a également conduit à une estimation financière des risques et des opportunités générés par les sujets de développement durable, en combinant ampleur potentielle de l'impact et probabilité d'occurrence de l'événement (risque ou opportunité). Tous les IRO ont été cotés en brut, c'est-à-dire sans tenir compte des politiques et actions mises en œuvre par le Groupe pour les atténuer.

Ces ateliers ont associé :

- le comité de projet Corporate Sustainability Reporting Directive, composé de la direction RSE, de la direction administrative et financière et d'Artelia Consulting ;
- différents métiers en fonction des expertises nécessaires selon les enjeux identifiés.

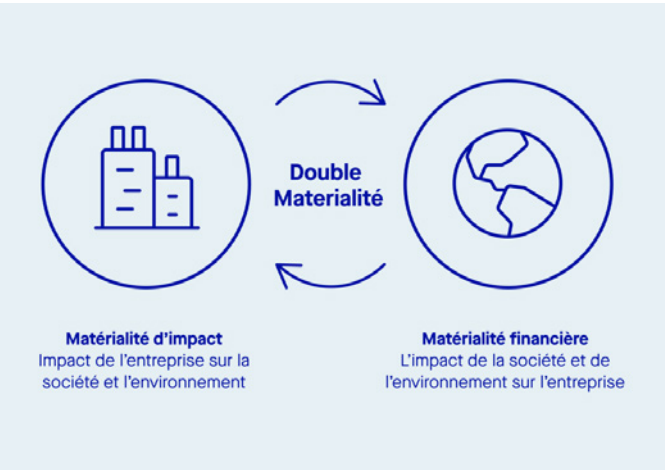
Les résultats de ces ateliers ont été présentés et validés par un comité de pilotage élargi CSRD, regroupant des membres du comité de direction du Groupe et des membres du comité RSE.

RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

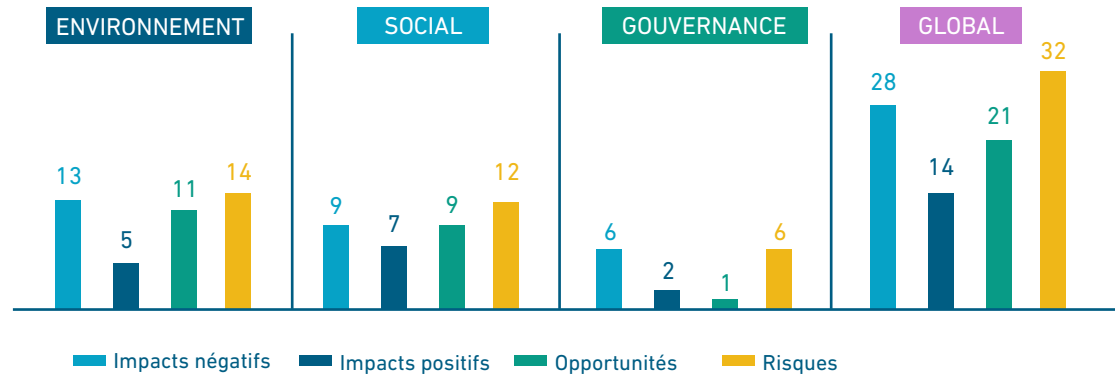
Artelia a identifié 95 impacts, risques et opportunités ESG, dont la répartition et la synthèse sont présentées ci-contre. Les IRO ont été regroupés en grandes familles d'enjeux.

Le choix a été fait de ne pas présenter les enjeux cotés comme non matériels. Ce format, bien que non réglementaire, offre une visibilité facilitée des sujets matériels pour Artelia.

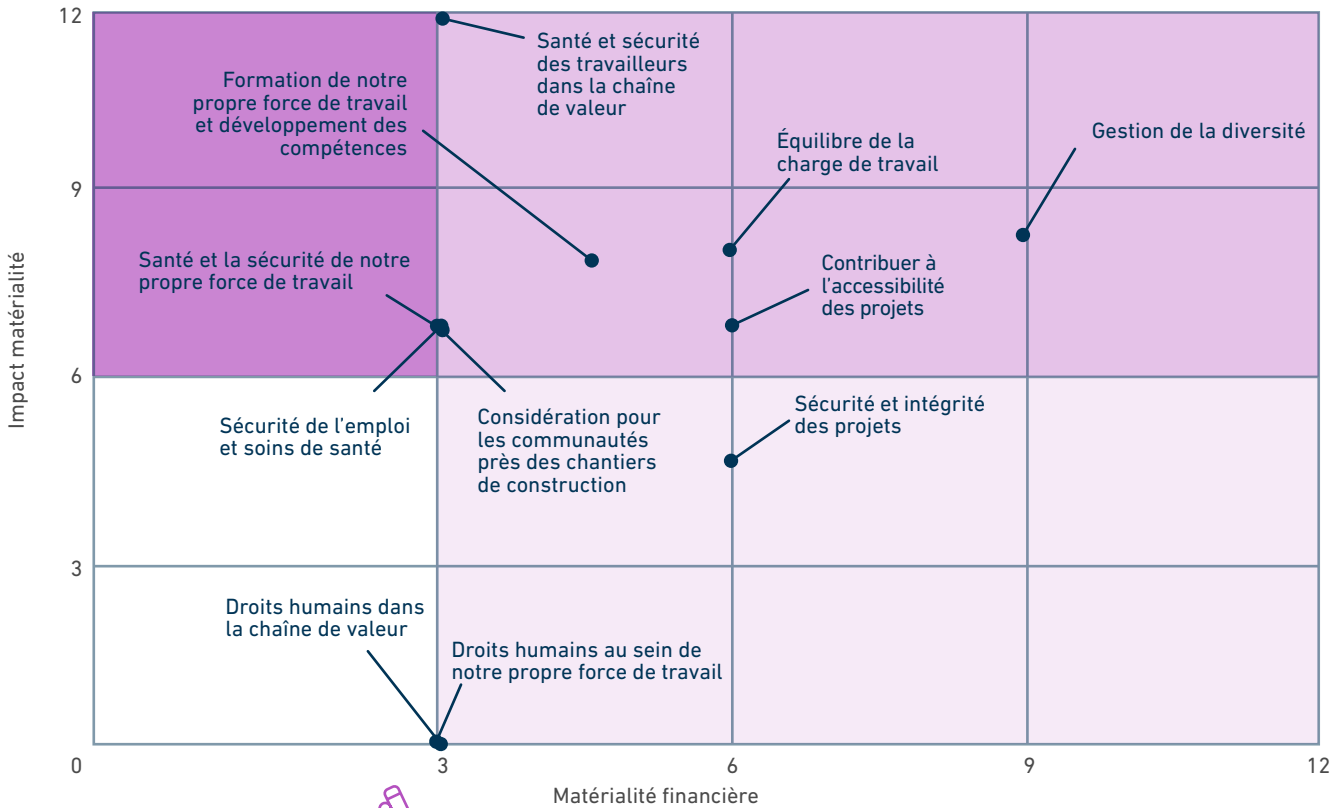
L'enjeu dans les deux prochaines années consistera à homogénéiser et compléter les politiques sociales, environnementales et de gouvernance afin de garantir la couverture de tous les IRO matériels à l'échelle du Groupe.



RÉPARTITION DES 95 IRO EN IMPACTS POSITIFS, NÉGATIFS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS



MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ : ENJEUX SOCIAUX

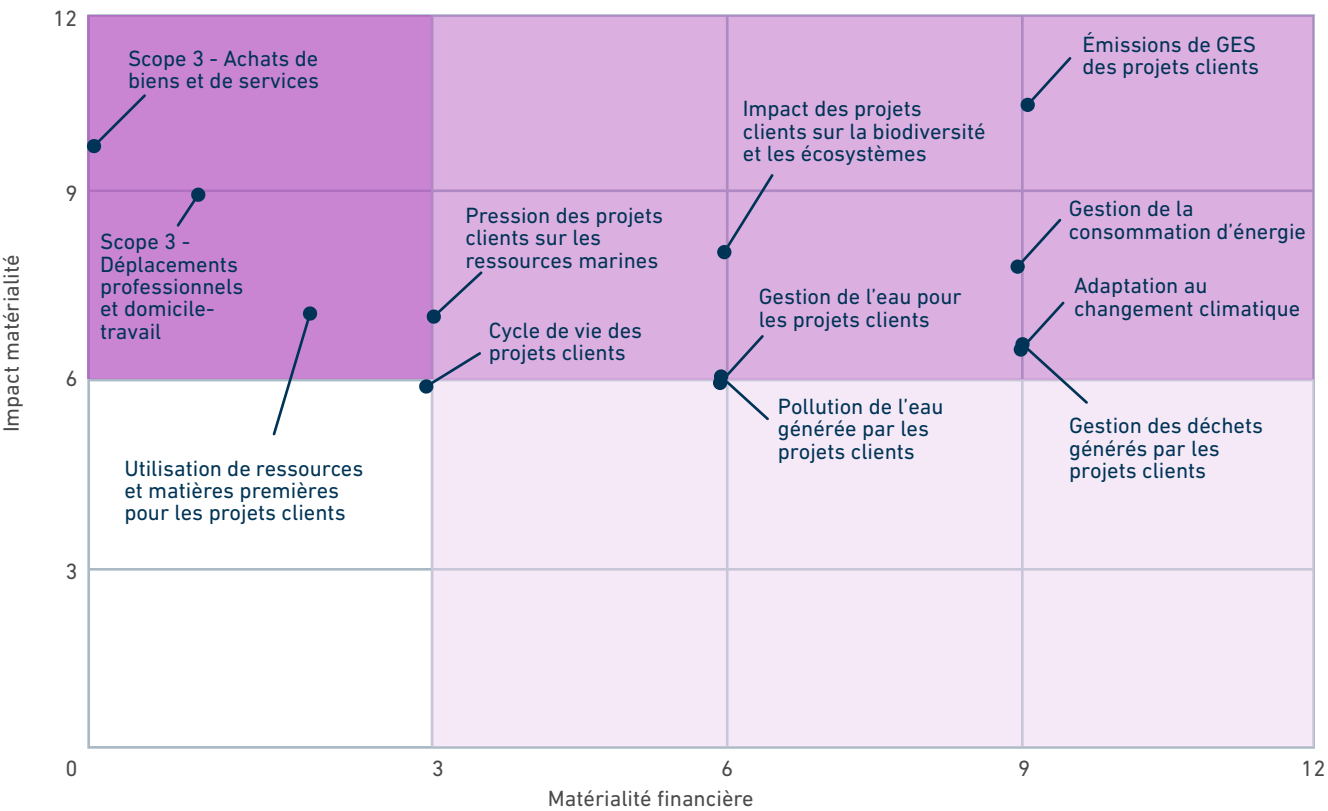


POLITIQUES ET PROCÉDURES EXISTANTES PERMETTANT DE GÉRER LES IRO LIÉS AUX ENJEUX SOCIAUX

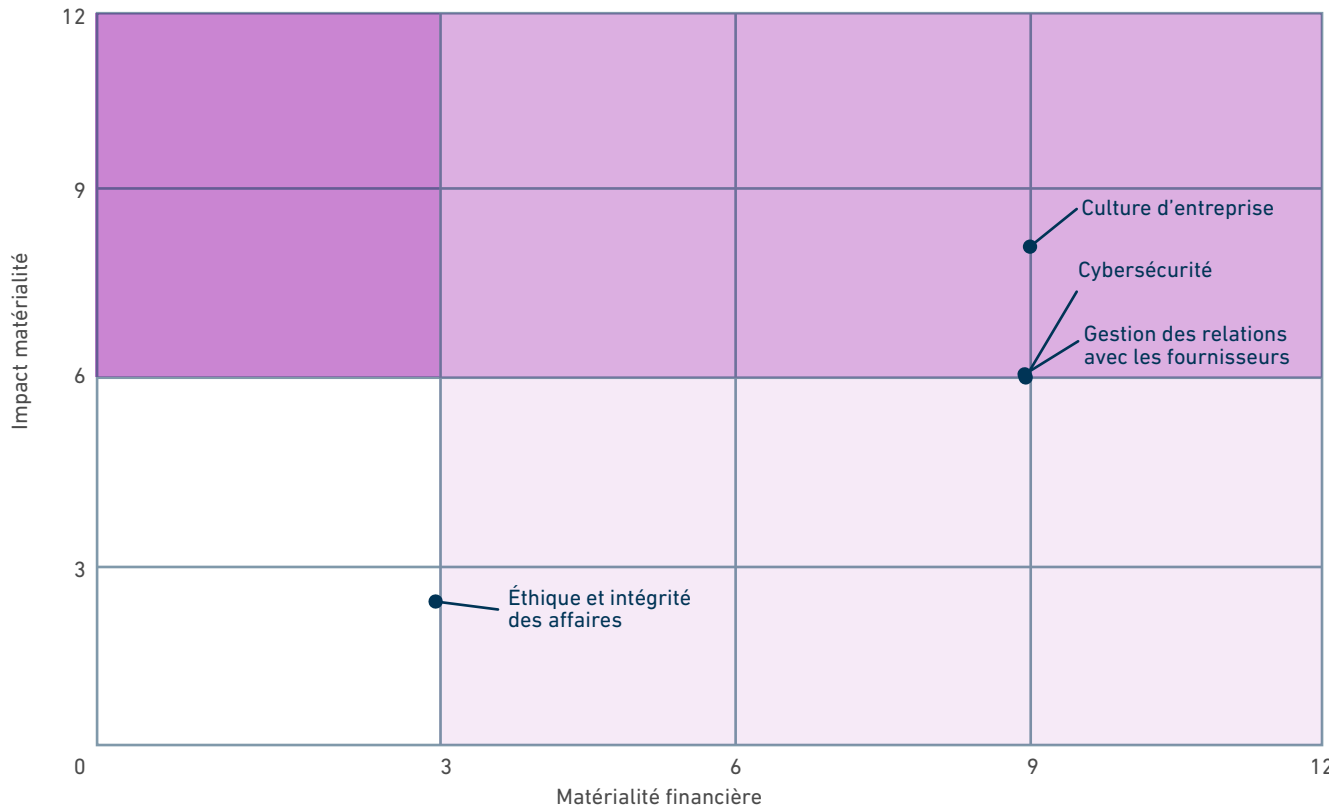
- Politique RSE
- Politique santé & sécurité
- Accord-cadre diversité & inclusion
- Charte éthique
- Human Resources handbook for Artelia International Affiliates
- Politique risques
- Politique de formation et de développement des compétences
- Accords locaux portant sur les conditions de travail
- Grille d'analyse ESG des projets



MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ : ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX



MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ : ENJEUX DE GOUVERNANCE



POLITIQUES ET OUTILS EXISTANTS PERMETTANT DE GÉRER LES IRO LIÉS AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Politique RSE
- Politique environnement (incluant les objectifs climatiques)
- Démarche d'écoconception Trace by Artelia
- Grille d'analyse ESG des projets
- Politique risques

POLITIQUES, OUTILS ET PROCÉDURES EXISTANTS PERMETTANT DE GÉRER LES IRO LIÉS AUX ENJEUX DE GOUVERNANCE

- Politique RSE
- Charte éthique
- Politique anti-corruption
- Politique risques
- Dispositif d'alerte éthique Artelia Integrity Line
- Sélection et évaluation des prestataires sur mission
- Politique risques
- Charte achats responsables
- Questionnaire d'évaluation des fournisseurs
- Grille d'analyse ESG des projets



L'ÉTHIQUE, FACTEUR CLÉ DE PERFORMANCE ET DE PÉRENNITÉ

Pour maîtriser les risques de non-conformité aux lois, Artelia s'engage à respecter des règles éthiques strictes dans la conduite de ses affaires. Le Groupe a mis en place un programme d'intégrité qu'il adapte régulièrement à l'évolution de ses activités et de son système de gouvernance. Celui-ci comprend différentes composantes visant à identifier et minimiser les risques de non-conformité.



MODULE E-LEARNING ÉTHIQUE (2024)

94% de la population cible* a suivi et validé la formation

* Périmètre Groupe hors BU Nordics et Canada

NOMBRE D'ALERTES ÉTHIQUES (2024)

31 dont **14** non corroborées (classement sans suite)

CHARTRE ÉTHIQUE

Ce document est la clé de voute du programme d'intégrité d'Artelia. Applicable à tous les collaborateurs et traduite en plus de 10 langues, la charte éthique engage également les partenaires, sous-traitants et fournisseurs.

GUIDE DE BONNE CONDUITE DES AFFAIRES

Ce document fournit des repères concrets sur les comportements éthiques attendus, en décrivant les bonnes et mauvaises pratiques en matière d'intégrité.

DISPOSITIF D'ALERTE "ARTELIA INTEGRITY LINE"

Cette mesure permet aux collaborateurs et parties prenantes, de manière anonyme et en toute confidentialité, de signaler des situations à risque, de poser des questions sur l'éthique et la conformité et de suivre l'évolution d'un signalement.

POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

Cette politique a pour objectif de présenter et d'expliquer les différents risques de corruption dans toutes les opérations du Groupe Artelia, de formuler des interdictions claires, de mettre en évidence les exigences spécifiques de conformité liées à ces interdictions et de renforcer l'engagement du Groupe à conduire ses affaires à l'échelle mondiale avec le plus haut niveau d'honnêteté et intégrité.

POLITIQUE RELATIVE AUX SANCTIONS COMMERCIALES

Cette politique définit les règles d'identification et de surveillance des sanctions économiques et embargos, conformément aux réglementations de l'Union européenne et aux lois internationales applicables aux activités du Groupe. Elle prévoit notamment la due diligence des partenaires, incluant la collecte d'informations afin d'atténuer les risques liés à d'éventuelles violations.

BUSINESS & COMPLIANCE HEAT MAP

La Business & Compliance Heat Map est une carte mondiale permettant de mieux comprendre le profil de risque du Groupe, d'analyser l'impact des risques et de clarifier les décisions stratégiques. Elle repose sur plusieurs critères, dont la présence d'Artelia dans un pays, la réputation des partenaires, la structure de financement des projets et des indices de risque comme celui de « perception de la corruption ». Un comité exécutif examine régulièrement cette carte, qui classe les pays en quatre catégories : absence de restrictions, contractualisation sous conditions, contractualisation sous conditions renforcées et interdiction de contracter.

PROCÉDURES INTÉGRÉES DANS LE SYSTÈME DE MANAGEMENT

De nombreuses procédures, générales et spécifiques, encadrent les pratiques commerciales et les relations avec les tiers. Intégrées au système de gestion du Groupe, elles font l'objet d'adaptations régulières pour assurer leur efficacité.

SENSIBILISATION ET FORMATION

Depuis 2017, les collaborateurs sont invités à suivre une formation e-learning annuelle obligatoire disponible en plusieurs langues. Pragmatique, elle est basée sur des scénarios imaginés à partir de situations réelles. D'une durée d'environ 30 mn, elle comprend deux volets : l'acquisition de connaissances et un test de huit questions auquel chaque collaborateur doit apporter au moins six bonnes réponses pour valider sa formation.

Par ailleurs, des formations spécifiques (contrats, délégation de responsabilité, etc.) peuvent être organisées en fonction des besoins.

CONTRÔLE ET SANCTIONS

Des vérifications sont menées par la direction des risques et de l'audit afin de s'assurer de la bonne application des procédures et de l'efficacité du programme d'intégrité. Le programme prévoit par ailleurs des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement en cas de non-conformité grave.



GARANTIR LA SÉCURITÉ DE NOS SYSTÈMES D'INFORMATION

Face à la montée des menaces liées à la numérisation massive des sociétés, les enjeux de cybersécurité ont été identifiés comme un risque élevé dans l'analyse de double matérialité et la cartographie des risques. Ils constituent une priorité pour Artelia qui a initié plusieurs actions visant à améliorer la sécurité de ses systèmes d'information.

ASSURER UN SYSTÈME D'INFORMATION RESPONSABLE

Le Groupe a mis en place deux programmes clés pour protéger son infrastructure technologique : la politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) et la charte des systèmes d'information. Ces documents de référence permettent de gérer les risques liés à la cybersécurité et de garantir le respect des obligations légales et contractuelles.

La PSSI définit le cadre de référence pour la protection des systèmes d'information. Elle précise les principes de sécurité, les responsabilités des acteurs concernés, et couvre des domaines tels que la gestion des actifs, la classification et la protection des données, le contrôle des accès, la cryptographie, la sécurité physique et environnementale, ainsi que la gestion des incidents. Cette politique inclut un programme annuel d'audit. Elle est révisée régulièrement afin d'assurer son adaptation aux menaces émergentes. Elle s'applique à l'ensemble du personnel, aux utilisateurs externes ainsi qu'aux prestataires.

La charte des systèmes d'information, quant à elle, encadre l'utilisation appropriée des ressources informatiques et téléphoniques mises à disposition par Artelia. Elle définit les responsabilités des utilisateurs en matière de protection des données, et de respect de la législation sur la propriété intellectuelle. Elle fixe également les règles d'utilisation d'internet, de la messagerie électronique et des réseaux sociaux.

PROTÉGER ARTELIA : FORMATION À LA CYBERSÉCURITÉ

Spécialement conçue pour fournir aux collaborateurs les connaissances et les compétences nécessaires à l'identification et à la prévention des menaces informatiques potentielles, la session de sensibilisation à la cybersécurité est menée chaque année. Dans cette formation, les participants apprennent notamment à reconnaître les tentatives d'hameçonnage, sécuriser leurs mots de passe et reconnaître les dernières tromperies mises en place par les cybercriminels : 62 % des collaborateurs ciblés* ont suivi la formation cybersécurité.

En parallèle, Artelia mène plusieurs campagnes internes annuelles de simulation de phishing, ciblées selon le profil des utilisateurs, pour identifier et sensibiliser toujours davantage les collaborateurs aux risques encourus. Ces campagnes ont porté sur 2 426 personnes en 2024, contre 1 300 l'année précédente. Les 800 collaborateurs hameçonnés ont ensuite été invités à suivre des modules de formation supplémentaires.

*Périmètre Groupe hors BU Canada et Nordics

OBTENTION DE LA CERTIFICATION SILVER DE CYBERVADIS

Artelia a obtenu la certification Silver délivrée par CyberVadis, une plateforme spécialisée dans l'évaluation du niveau de cybersécurité des organisations à l'échelle mondiale. Lors de cette évaluation, l'entreprise a obtenu un score de 811 sur 1000, reflétant un haut niveau de maturité dans la gestion de la sécurité de l'information.



ENGAGEMENT DANS LE PROCESSUS DE CERTIFICATION ISO 27 001

Le Groupe s'est engagé dans une démarche de certification de son système de management de la sécurité de l'information selon la norme ISO 27001. Le processus mis en œuvre a notamment été marqué par la réalisation d'un audit de maturité en matière de cybersécurité, visant à préparer le Groupe en vue de l'audit officiel de certification qui se déroulera à l'automne 2025.





CONSTRUIRE DES PARTENARIATS RESPONSABLES

Artelia intègre des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la plupart de ses dispositifs, tout au long de sa chaîne de valeur. Le Groupe s'attache à être un partenaire responsable avec l'ensemble de ses parties prenantes, en accordant notamment une attention particulière aux enjeux ESG des projets de ses clients ou de ses achats.

DÉPLOIEMENT DE LA GRILLE D'ANALYSE DES RISQUES ESG SUR NOS PROJETS

Artelia déploie une grille d'analyse des risques et opportunités ESG, basée sur la taxonomie européenne et les objectifs de développement durable des Nations Unies, pour compléter l'évaluation des projets de ses clients et des missions proposées. Des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance sont ainsi introduits dans l'analyse et contribuent à la décision d'accepter ou de décliner la proposition de mission. Pour chacun des 8 critères (6 critères de la taxonomie européenne et 2 critères internes additionnels), cette analyse du projet et de la mission est menée selon une classification favorable/neutre/défavorable. Aujourd'hui déployée dans tous les comités d'engagement et dans la majorité des revues d'offres des directions de Business Units, elle fournit aux collaborateurs et membres de l'encadrement engagés dans ces processus de décision, un cadre clair et rationnel pour discuter de manière ouverte et constructive l'opportunité de positionner Artelia sur un projet donné, et proposer au client, au besoin, des améliorations pour réduire les impacts.

Après une première phase de déploiement, cette grille a été ajustée et complétée en fin d'année 2024 pour profiter des différents retours d'expérience des Business Units l'ayant mise en place.

MISE EN ŒUVRE D'UN PROCESSUS D'ACHATS RESPONSABLES

Dans le cadre de ses engagements RSE, Artelia a élaboré une charte des achats responsables. Cette charte reflète la volonté du Groupe de promouvoir des pratiques éthiques, sociales et environnementales exemplaires tout au long de sa chaîne de valeur. Elle s'appuie sur trois principes fondamentaux.

- **Éthique** : Artelia demande à tous ses fournisseurs de contribuer à la transparence dans la pratique des affaires en faisant preuve de vigilance et de rigueur, en respectant et appliquant strictement toutes les règles nationales et internationales en matière de lutte contre la corruption.
- **Pratiques sociales et droits humains** : les fournisseurs doivent respecter les normes internationales du travail, y compris la liberté d'association, la négociation collective et l'égalité de traitement. Le travail des enfants, le travail forcé ainsi que toute forme de harcèlement ou de discrimination sont strictement interdits.
- **Pratiques environnementales** : les fournisseurs doivent mettre en œuvre des politiques environnementales visant à réduire leur impact, telles que la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la gestion des déchets et l'utilisation durable des ressources. Ils doivent également sensibiliser leurs employés aux enjeux climatiques.

Ce document de référence est complété par une clause ESG, intégrée à l'ensemble des contrats types du Groupe. Cette clause engage le fournisseur à respecter

la charte achats responsables, et prévoit la possibilité pour Artelia de mener des audits de conformité auprès du fournisseur.

Par ailleurs, Artelia évalue ses fournisseurs de services généraux par le biais d'un questionnaire envoyé pendant la phase d'appel d'offres. Dans le cadre du programme « Green IT » du Groupe, un questionnaire spécifique a été élaboré pour les fournisseurs de produits et services IT. Il comprend non seulement une section sur la maturité ESG de l'entreprise évaluée, mais aussi un ensemble de questions concernant la consommation de ressources, les déchets, les déplacements et le numérique responsable. Les résultats obtenus par les fournisseurs sont pris en compte dans le choix final du prestataire.

OPÉRATIONS DE FINANCEMENT INTÉGRANT DES COMPOSANTES ESG POUR SOUTENIR LA STRATÉGIE DE CROISSANCE EXTERNE

Artelia a poursuivi son développement international via une politique d'acquisitions soutenue. Dans ce contexte, le Groupe a procédé à la mise en place de prêts dont le calcul de marge intègre des objectifs durables. Ce calcul prend en compte l'atteinte d'objectifs annuels en matière de développement durable. Les indicateurs retenus, audités par un organisme tiers indépendant chaque année, reflètent l'engagement d'Artelia sur 3 objectifs majeurs de sa politique RSE :

- la mixité femme-homme ;
- le taux de fréquence des accidents du travail ;
- l'empreinte carbone du Groupe.

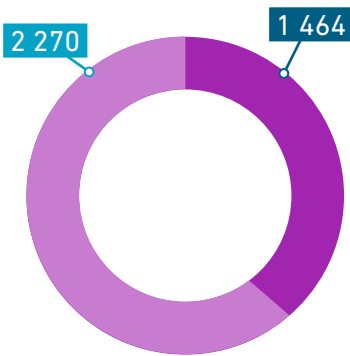
Ces opérations de financement à composante ESG ont été conclues avec un pool bancaire réunissant les banques partenaires du Groupe Artelia, illustrant l'importance majeure des enjeux ESG et du dialogue sur ces sujets avec les partenaires financiers.





ACTIONNARIAT ET PARTAGE DE LA VALEUR

Détenu à 100 % par ses collaborateurs depuis plus de 20 ans, Artelia a fait de l'actionnariat salarié un élément clé de son identité. Ce modèle participe au partage de la valeur, en complément du « package » salarial du Groupe.



- Managers actionnaires (= actionnaires Artelia Global)
- Collaborateurs actionnaires via le FCPE (Fonds commun de placement d'entreprise)

ÉTAT 2024

de l'actionnariat salarié

3 734
ACTIONNAIRES

38%
DES SALARIÉS DU GROUPE
SONT ACTIONNAIRES

57%
DES ACTIONNAIRES
ONT MOINS DE 45 ANS

UN MODÈLE ACTIONNARIAL QUI CONFIRME SA VITALITÉ EN 2024

Artelia continue de se développer en conservant son indépendance capitalistique. À la fin de l'année 2024, le Groupe comptait 3 734 actionnaires : 1 464 actionnaires managers (détenteurs de parts d'Artelia Global) et 2 270 actionnaires via le FCPE (hors actionnaires d'Artelia Global). Le nombre d'actionnaires a ainsi progressé d'environ 11 % entre 2023 et 2024.

Les différentes croissances externes réalisées en 2024 ont fait augmenter le nombre total de collaborateurs et diminuer en conséquence la proportion de salariés actionnaires au sein du Groupe : celle-ci est passée de 45 % en 2023 à 38 % en 2024. Cette diminution devrait être compensée rapidement, puisque la possibilité d'étendre l'actionnariat à davantage de pays est actuellement à l'étude.

L'objectif de la politique RSE visant à développer l'actionnariat salarié auprès des personnes de moins de 45 ans a largement progressé : 57 % fin 2024, contre 44 % fin 2023.

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

Partager au moins 1/3 du résultat du Groupe est l'un des objectifs structurants de la politique RSE d'Artelia : il vise à faire bénéficier les salariés des fruits d'une rentabilité obtenue grâce aux efforts de tous. Ce partage se concrétise à la fois au travers des opportunités de participer au capital et par une politique de rémunération englobant différentes dimensions.



En France, nous avons exploité au maximum les possibilités offertes par la législation du travail afin de mettre en place une politique de répartition du résultat qui s'appuie à la fois sur un accord de rémunération triennal (2024-2026) et sur des accords de participation et d'intéressement applicables à l'ensemble de l'UES Artelia. Ces accords conduisent à distribuer chaque année une part significative du résultat. En 2024, nous avons par ailleurs testé un bulletin social individualisé sur une entité, qui sera étendu à terme à l'ensemble de la population France, afin de sensibiliser chacun aux éléments de rémunération et



Pour maintenir ce modèle actionnarial auquel nous tenons tant, nous continuons à encourager les participations via le FCPE (jusqu'à présent accessible uniquement aux employés basés en France et en Italie) et à faciliter l'intégration de personnes de moins de 45 ans. Les collaborateurs peuvent également, sous certaines conditions (notamment liées à leur localisation), devenir actionnaires associés du Groupe. Notre objectif est d'atteindre une proportion de 50 % de salariés engagés au capital. Nous étudions donc les possibilités d'élargir à d'autres pays les dispositifs d'encouragement en vigueur en France. Nous avons lancé une consultation juridique (en Europe, notamment) afin de mieux connaître les droits locaux applicables aux mesures d'abondement liées à l'investissement salarié. C'est un sujet complexe que nous souhaitons porter le plus loin possible.

Thierry Lassalle,
Directeur des Ressources Humaines



avantages perçus en décorrélatant la participation de l'entreprise. C'est manifestement une avancée qui participe à une totale transparence dans l'attribution des avantages sociaux.

En complément, Artelia a fait le choix depuis longtemps d'investir dans des dispositifs qui permettent d'accompagner les salariés lors de périodes particulières de leur vie (prise en charge de la maladie, de la prévoyance, autorisations d'absences exceptionnelles pour raisons familiales...). Il s'agit de mesures sociales indifférenciées entre les catégories socioprofessionnelles. Sur la base de l'expérience française, nous étudions actuellement la mise en place d'un dispositif de solidarité « universel », portant sur différents dispositifs (comme le congé maternité...) et applicable à toutes les entités du Groupe quelles que soient les législations locales.

Thierry Lassalle,
Directeur des Ressources Humaines



PROTÉGER NOTRE ENVIRONNEMENT

ÉVALUER ET MAÎTRISER NOTRE EMPREINTE CARBONE

Artelia réalise chaque année son bilan des émissions de gaz à effet de serre, qui porte sur l'ensemble des catégories d'émissions du GHG Protocol pertinentes pour ses activités. En 2024, l'empreinte carbone d'Artelia couvre 100% des implantations pérennes du groupe.

En parallèle, des actions sont engagées pour réduire l'empreinte environnementale du Groupe. Certains domaines sont particulièrement ciblés, tels que les déplacements, la performance énergétique des bâtiments ou les achats de biens et services

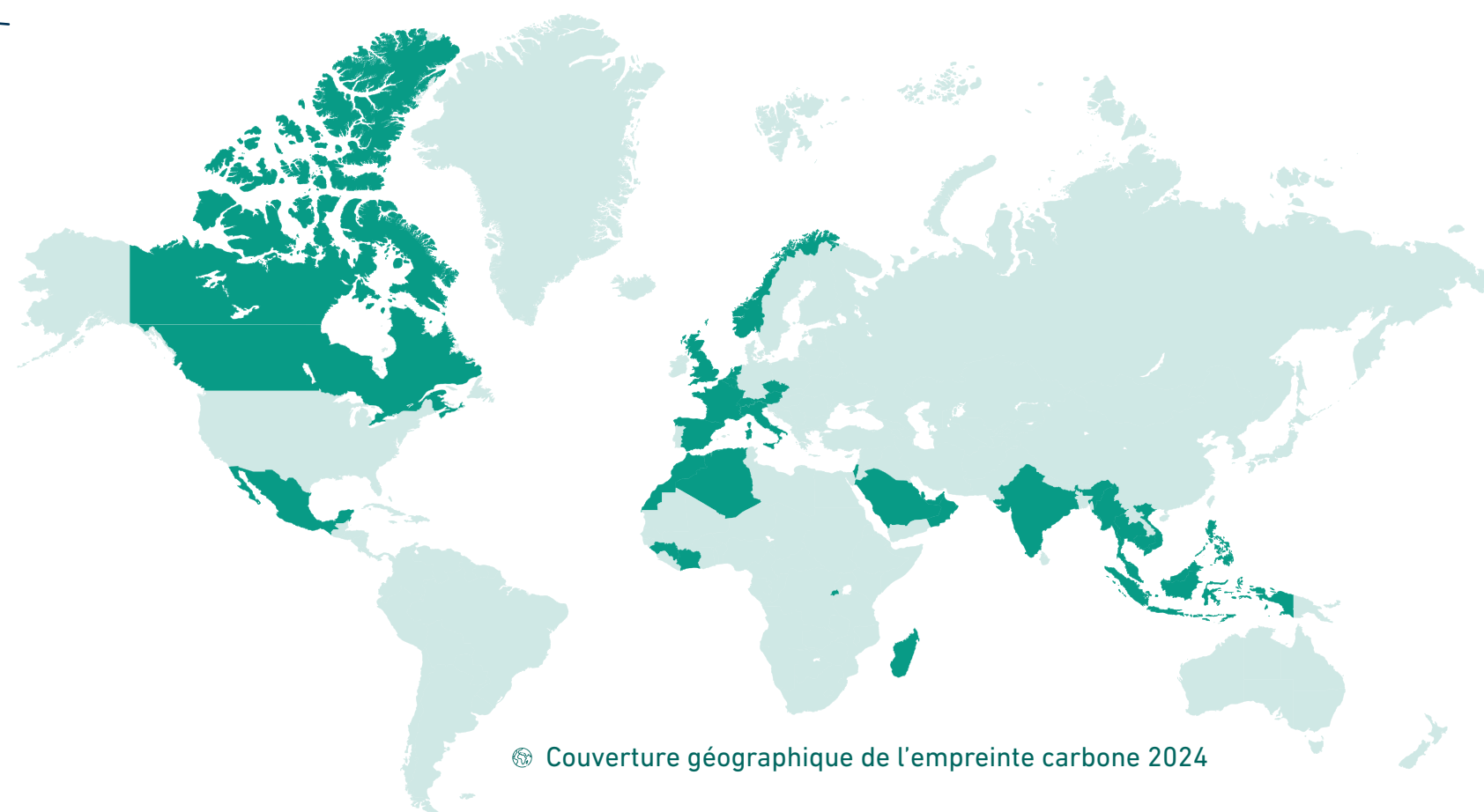
PÉRIMÈTRE DU BILAN 2024

Le bilan carbone 2024 couvre 100% des implantations pérennes du groupe. 95,9% des émissions ont été calculées à partir de données réelles provenant des 14 pays les plus importants en termes d'effectifs (Allemagne, Danemark, France, Espagne, Italie, Norvège, Royaume-Uni, Indonésie, Philippines, Thaïlande, Vietnam, Émirats arabes unis, Madagascar et Canada), et les 4,1% restants ont été extrapolés.

Ce bilan est notamment marqué par l'intégration des émissions de quatre sociétés acquises récemment : Pick Everard au Royaume-Uni (plus de 700 collaborateurs), Castons au RoyaumeUni (70 collaborateurs), LCI en Australie (300 collaborateurs) et ADPI (100 collaborateurs basés essentiellement au Moyen-Orient et en Asie-Pacifique).

100%

du périmètre du Groupe couvert



🌐 Couverture géographique de l'empreinte carbone 2024

MISE À JOUR DES TRAJECTOIRES DE DÉCARBONATION DU GROUPE

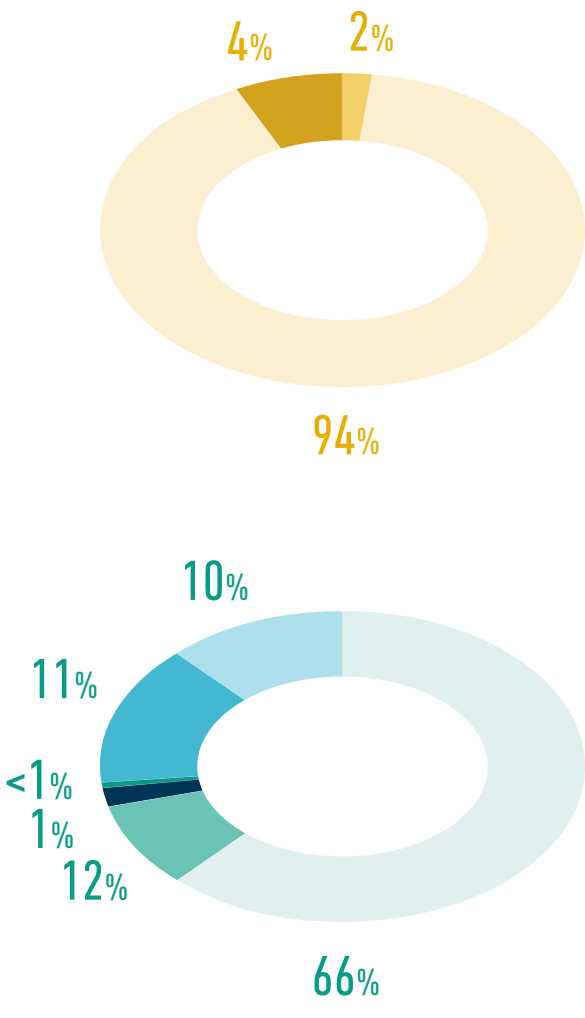
En février 2024, les objectifs de décarbonation du Groupe ont été officiellement validés par la Science Based Target Initiative (SBTi). Courant 2025, ces objectifs seront modifiés et resoumis au SBTi afin de refléter l'expansion du Groupe, très marquée durant les années 2023 et 2024. En effet, de nombreuses opérations de croissance externe sont intervenues, comme celles de FNX INNOV au Canada, ou encore Pick Everard au Royaume-Uni, faisant augmenter considérablement les effectifs du groupe et les émissions de CO2e associées. Cette évolution de périmètre sera intégrée aux nouvelles trajectoires de décarbonation du Groupe, et l'année 2024 sera prise comme nouvelle année de référence en remplacement de l'actuelle (2019).



114 521 tCO₂e

Poids total des émissions de GES pour le Groupe en 2024

soit 11,3 tCO₂e/ETP



ÉMISSIONS TOTALES

Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe ont été estimées pour 2024 à 114 521 tCO₂e selon l'approche location-based* pour les scopes 1, 2 et 3.

*La méthode de calcul location-based se base sur la localisation géographique du site de production de l'énergie consommée par l'entreprise

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GES PAR SCOPE

- SCOPE 1 : émissions directes (4 687 tCO₂e)
- SCOPE 2 : émissions indirectes associées à l'énergie (1 710 tCO₂e)
- SCOPE 3 : autres émissions indirectes (108 125 tCO₂e)

RÉPARTITION DU SCOPE 3 PAR POSTES D'ÉMISSIONS

En 2024, les émissions du Scope 3 représentent 94% des émissions totales du Groupe. Les postes prédominants sont, dans l'ordre : les biens et services achetés, les biens immobilisés, les déplacements professionnels puis les déplacements domicile-travail.

- Produits et services achetés
- Biens immobilisés
- Déplacements professionnels
- Déplacements domicile-travail
- Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans les scopes 1 ou 2)
- Déchets générés

BILAN CARBONE 2024

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS ENTRE LES PAYS LES PLUS ÉMETTEURS (en tCO₂e)

SCOPE 1							
Postes d'émissions	FRANCE	CANADA	ITALIE	DANEMARK	UK	VIETNAM	AUTRES PAYS
• Émissions directes des sources fixes de combustion • Émissions directes des sources mobiles de combustion • Émissions directes fugitives	65	62	1	0	0	0	45
	2 648	474	224	73	0	41	256
	395	100	18	94	73	3	116
TOTAL SCOPE 1	3 108	636	243	167	73	43	417
SCOPE 2							
Postes d'émissions							
• Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité • Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	373	377	53	109	101	80	482
	0	0	1	64	0	0	69
TOTAL SCOPE 2	373	377	54	173	101	80	552
SCOPE 3							
Postes d'émissions							
• Produits et services achetés • Biens immobilisés • Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2)	52 229	2 270	3 200	3 579	2 541	2 434	5 616
	10 311	93	399	398	327	98	1 043
	765	214	67	77	41	30	154
• Déchets générés • Déplacements professionnels • Déplacements domicile travail	304	19	25	22	10	4	22
	5 700	1 058	190	520	1 721	296	2 110
	3 244	3 516	352	1 014	763	521	827
TOTAL SCOPE 3	72 553	7 170	4 234	5 611	5 404	3 382	9 772
TOTAL	76 034	8 183	4 531	5 950	5 578	3 506	10 741
tCO ₂ e/ETP	17	7,35	12,6	4,7	6,2	6,7	6,8



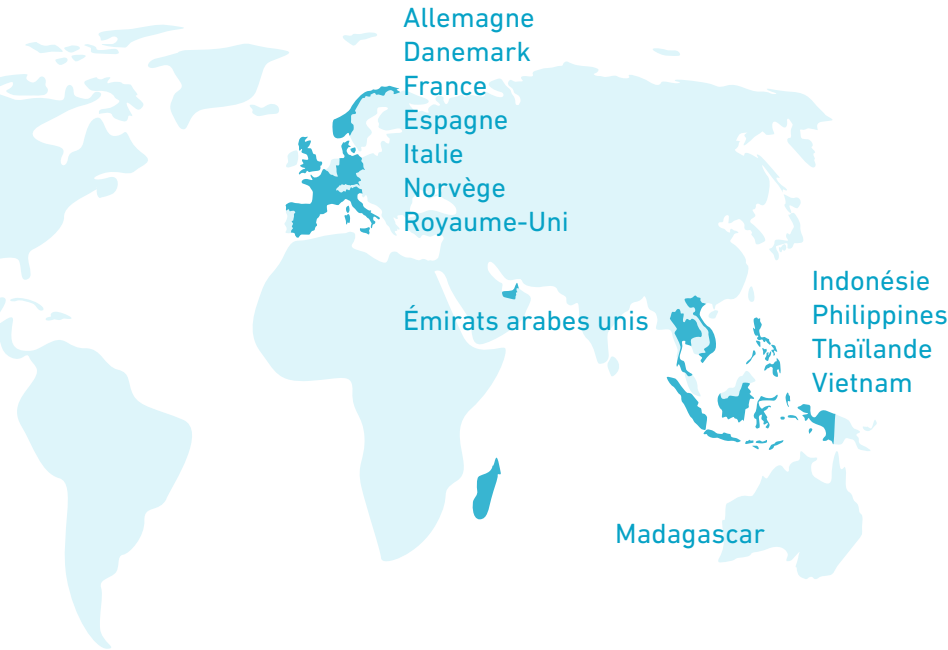
TRAJECTOIRES DE DÉCARBONATION

NOS “SCIENCE BASED TARGETS”

- Artelia s’engage à réduire ses émissions absolues de GES de scopes 1 et 2 de 46,2 % d’ici à 2030 par rapport à l’année de référence 2019.
- Artelia s’engage également à réduire de 27,5 % ses émissions absolues de GES du scope 3, dans le même délai.

ÉVOLUTION DE NOS ÉMISSIONS ENTRE 2019 ET 2024

Dans un contexte de croissance soutenue du Groupe entre 2019 et 2024, les émissions globales de CO2 ont augmenté de 54 % en valeur absolue sur le périmètre des 13 pays pris en compte dans nos trajectoires SBTi.

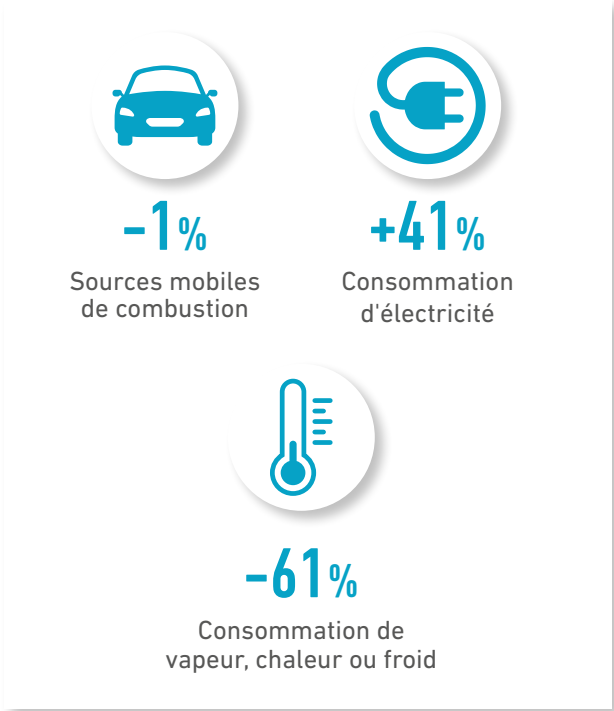


	Nombre d'employés Temps Plein (ETP)	Scope 1 (en tCO ₂ e)	Scope 2 (en tCO ₂ e)	Scope 3 (en tCO ₂ e)
2019	5 903	3 420	856	51 377
2023	6 985	4 039	1 125	44 571
2024	8 172	3 855	1 035	80 792
Évolution 2019 - 2024	+ 38,4 %	+ 12,7 %	+ 20,9 %	+ 57,3 %
Évolution 2023 - 2024	+ 17 %	- 4,5 %	- 8 %	+ 81,3 %

ÉVOLUTIONS PAR POSTES D'ÉMISSIONS ENTRE 2019 ET 2024

À périmètre constant

SCOPES 1 & 2: ↗ 14 %



SCOPE 3: ↗ 57,3 %



DES ÉMISSIONS EN HAUSSE PAR RAPPORT À L'ANNÉE 2019

L'évolution marquée des émissions liées aux consommations d'électricité s'explique notamment par la hausse du nombre d'ETP, et des données collectées plus précises en 2024 pour certains pays (données réelles versus hypothèses sous-estimées les années précédentes). L'augmentation des émissions des

achats d'ensembliers s'explique principalement par le fait que les mètres carrés associés aux projets clés en main de bâtiments ont augmenté de 148 % (un projet de démolition d'une surface de 80 000m² en France a généré à lui seul 26 000 tCO₂e). Enfin, le poste des immobilisations a été marqué par la construction d'un site de bureaux neuf de 8 500 m², générant plus de 5 500 tCO₂e.

ENGAGEMENT D'UN PLAN D'ACTIONS VOLONTARISTE

En 2024, les 7 principaux pays d'implantation du groupe en termes d'effectifs et d'émissions de GES (France, Canada, Royaume-Unis, Danemark, Vietnam, Italie et Norvège) ont élaboré un plan d'action de décarbonation à l'horizon 2030, pour permettre à Artelia de s'aligner avec ses objectifs.

Ce plan d'actions, progressif et composé de jalons, se base sur différents leviers :

- l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos bâtiments (notamment déménagements vers des bâtiments plus vertueux),
- la conversion de nos contrats d'électricité vers les énergies vertes,

- la conversion progressive de la flotte de véhicules et l'allongement de la durée des contrats de leasing avant renouvellement,
- l'amélioration de la qualité de la donnée concernant les émissions liées aux achats de biens et services (notamment collecte de données sur les émissions de GES de nos fournisseurs),
- l'engagement de nos fournisseurs dans leur propre trajectoire de décarbonation,
- la promotion de l'écoconception pour les projets clé en main,
- l'incitation et l'aide aux collaborateurs à utiliser des transports faiblement carbonés et l'optimisation des déplacements professionnels (avion et voiture)



PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES : FAITS MARQUANTS

NUMÉRIQUE RESPONSABLE : RÉDUCTION DE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DU SYSTÈME D'INFORMATION

Artelia déploie une stratégie « Numérique responsable » visant à réduire l'impact environnemental de ses activités digitales. Cette initiative contribue activement à la diminution des émissions de CO₂ sur les scopes 2 et 3, tout en optimisant la gestion des ressources et en limitant l'empreinte écologique du système d'information. Pour éviter les effets rebond, Artelia applique la méthodologie d'analyse du cycle de vie (ACV) et évalue, tous les deux ans, la maturité des équipes et des processus selon le modèle Capability Maturity Model Integrated (CMMI). De plus, une évaluation RSE des fournisseurs est systématiquement intégrée au processus d'achat.

En ce qui concerne le matériel informatique, l'optimisation du cycle de vie des équipements repose sur le principe des 3R : Réparation, Réutilisation et Recyclage. En 2024, en partenariat avec l'entreprise AfB Social & green IT, 1 659 équipements électroniques ont été collectés, dont 64 % ont été reconditionnés et revendus, tandis que 36 % ont été recyclés de manière responsable. Cette démarche est renforcée par la campagne annuelle Récup'Tech, qui incite les collaborateurs à rendre systématiquement leurs équipements inutilisés ou endommagés afin d'en prolonger l'utilisation.

Par ailleurs, 100 % des équipements acquis bénéficient désormais de certifications écologiques (Energy Star, CEC, CECP, EPEAT), garantissant des standards élevés en matière d'efficacité énergétique et de réduction des déchets. En France, 23 % des smartphones attribués en 2024 proviennent du reconditionnement, une initiative qui sera progressivement déployée à l'échelle du Groupe. En complément, le nombre d'écrans externes a été réduit de 8 % par rapport à 2023, tandis que 70 % des serveurs sont désormais virtualisés, permettant d'utiliser moins de serveurs, diminuant ainsi directement la consommation d'électricité.

Enfin, Artelia encourage des usages numériques plus responsables en intégrant les principes Green IT dans les guides d'accueil des collaborateurs, en généralisant l'usage de la visioconférence pour limiter les déplacements et en sensibilisant aux écogestes numériques.

ARTELIA RENFORCE SA GESTION ENVIRONNEMENTALE AVEC LA NORME ISO 14001

La mise en œuvre de la norme ISO 14001 établit un cadre pour la création d'un système de gestion environnementale efficace, renforçant l'engagement d'Artelia en matière de durabilité. Cette démarche va dans le sens d'une meilleure sensibilisation et responsabilisation à la dimension environnementale de nos collaborateurs, clients, fournisseurs et sous-traitants. Elle contribue également au respect des objectifs fixés par l'initiative SBTi, qui vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre et à atténuer le changement climatique.

Depuis 2023, Artelia accélère le déploiement de la norme ISO 14001 dans ses différentes entités mondiales. Actuellement, 38 % des collaborateurs à travers le monde travaillent dans des entités certifiées, où des pratiques responsables sont appliquées en matière de gestion des ressources et de réduction des impacts environnementaux. Cette mise en œuvre fait partie d'un processus continu d'intégration des critères environnementaux dans toutes les activités du Groupe.

PRIX DE L'ENGAGEMENT POUR L'ENVIRONNEMENT

En 2021, la Business Unit Bâtiments Régions & Équipements a lancé le plan d'excellence de la production. Poursuivant dans cette voie, elle a créé, en mai 2024, le prix de l'engagement pour l'environnement afin de récompenser les meilleures initiatives environnementales menées par les collaborateurs. Ce prix vise à promouvoir l'écoconception et l'écoconstruction, en encourageant les employés à développer des solutions innovantes ayant un impact positif sur l'environnement, le climat et la biodiversité.

La sélection des projets s'est déroulée en plusieurs étapes, comprenant une évaluation approfondie des propositions et un vote du public. Après présentation des initiatives et délibération, cinq gagnants ont été annoncés pour les prix suivants :

- 1. Prix de la Performance Environnementale
- 2. Prix de l'Innovation Environnementale
- 3. Prix du Pouvoir d'Influence
- 4. Prix de l'Ambition Environnementale
- 5. Prix du Public

ARTELIA UK – UNE APPROCHE MULTIDIMENSIONNELLE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans le secteur de l'ingénierie, les discussions autour de la durabilité se concentrent presque exclusivement sur les émissions de carbone, négligeant d'autres dimensions essentielles du développement durable dans le cadre des projets.

Face à ce constat, nos équipes basées au Royaume-Uni ont donc souhaité élargir son approche en adoptant une approche multidimensionnelle du développement durable. Afin de structurer cette vision élargie, elle s'est inspirée de l'Agenda 2030 des Nations Unies, qui définit 17 Objectifs de développement durable (ODD), présentés comme un « plan d'action pour les personnes, la planète et la prospérité ». En s'appuyant sur ce cadre international, Artelia UK a élaboré une liste de vérification en 15 points, conçue pour favoriser des échanges plus éclairés avec les clients et intégrer concrètement les principes du développement durable dans les projets.



FRESQUE DE LA CONSTRUCTION : PROMOUVOIR DES BÂTIMENTS DURABLES

Consciente de l'impact environnemental du secteur de la construction, la BU Bâtiments Régions & Équipements (BRE) d'Artelia a déployé la fresque de la construction, un atelier de formation collaboratif visant à sensibiliser les équipes aux défis environnementaux liés à la construction. Inspiré de la fresque du climat, ce programme permet de comprendre les principaux enjeux du secteur et d'explorer des stratégies pour réduire l'empreinte carbone à chaque étape du processus de construction.

À ce jour, 374 des 600 collaborateurs de la BU ont participé aux sessions. Un total de 400 devrait être atteint à court terme à la fin de cette première campagne. Pour garantir la pérennité du programme, 13 collaborateurs ont été certifiés comme animateurs, permettant ainsi d'avoir au moins un facilitateur formé dans chaque agence. Les ateliers se déroulent en groupes restreints de 6 à 8 participants, avec la possibilité de réaliser deux sessions simultanément dans la même salle.

L'accueil de cette initiative a été positif, reflétant le grand intérêt des collaborateurs pour ces questions et le succès de l'initiative en matière de sensibilisation.





FORMER ET SENSIBILISER NOS COLLABORATEURS AUX ENJEUX CLIMATIQUES

Dans le cadre de sa stratégie de transition écologique, Artelia a mis en place deux initiatives complémentaires visant à sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux environnementaux et à promouvoir un mode de vie bas carbone : le réseau de référents Climat et l'initiative Les Cactus.

Le réseau de référents Climat repose sur la formation des collaborateurs à l'atelier immersif 2 tonnes, qui les invite à se projeter dans un avenir bas carbone avec pour objectif de limiter l'empreinte carbone individuelle à 2 tonnes de CO₂ par an d'ici 2050. Trois sessions de formation ont été organisées : réunissant au total 40 collaborateurs. Ces référents jouent un rôle clé dans la sensibilisation locale et l'accompagnement des équipes vers des pratiques plus durables.

Parallèlement, l'initiative Les Cactus propose une approche interactive via une application intégrée à Teams, permettant aux collaborateurs de mieux comprendre l'impact de leurs choix quotidiens sur leur empreinte carbone. Grâce à des messages hebdomadaires, des sondages, des mini-quizz et des recommandations pratiques, cette plateforme encourage l'adoption de comportements écoresponsables et facilite la transition vers des solutions compatibles avec les objectifs climatiques. Depuis son lancement le 15 octobre, Les Cactus a rassemblé plus de 4 000 membres en France répartis dans 41 groupes Teams, renforçant ainsi la dynamique collective autour des enjeux environnementaux.

Par ailleurs, le Groupe a fait évoluer sa formation Éthique en y intégrant depuis 2024 l'éthique comportementale et l'éthique environnementale.

INTÉGRATION DE LA GRILLE RSE DANS LA SÉLECTION DES SITES POUR LES BUREAUX

Artelia a développé et mis en œuvre une grille RSE comme outil clé pour évaluer et sélectionner de nouveaux sites de bureaux, dans le but d'intégrer des critères environnementaux et de durabilité. Cette grille prend notamment en compte l'accès aux transports publics, les certifications environnementales, la gestion des déchets, l'infrastructure pour la recharge des véhicules électriques et le respect des normes HSE.

Les améliorations d'efficacité énergétique réalisées sur les sites de Toulouse et Reims attestent de l'intérêt de cette démarche. À Toulouse, le site précédent comptait 90 postes de travail et générait 12 314 kg CO₂e par an (136,5 kg CO₂e par poste). Le nouveau bâtiment, d'une capacité de 147 postes, a réduit son

empreinte carbone à 4 030 kg CO₂e (27 kg CO₂e par poste). À Reims, l'empreinte carbone annuelle est passée de 166 kg CO₂e par poste de travail sur l'ancien site, 25 kg CO₂e par poste de travail sur le nouveau site.

CHANGEMENT DE LOCAUX À ÉCHIROLLES : UN CAS D'ÉCOLE DU RÉEMPLOI

Un autre exemple marquant de cette philosophie de durabilité appliquée est le cas du déménagement des bureaux d'Échirolles. Deux collaboratrices d'Artelia ont mis en place un ensemble d'outils et de processus visant à maximiser la réutilisation des meubles et matériaux de l'ancien bâtiment. Grâce à leurs efforts, plus de 2 000 pièces de mobilier (62 % du total) ont été récupérées et distribuées entre collaborateurs et associations. Plus de 30 types de matériaux ont également été réutilisés, permettant une économie de 208 tonnes de CO₂ équivalent.

Ce défi du réemploi a également été relevé dans l'aménagement du nouveau bâtiment Horizon. Des matériaux issus d'autres sites ont été intégrés, comme des cloisons issues d'un bâtiment parisien, des panneaux acoustiques de plafond ou encore 56 sanitaires provenant de la tour Adria à La Défense. Ce réemploi a permis d'éviter 28,2 tonnes de déchets et 82,5 tonnes supplémentaires de CO₂ équivalent.

Le bâtiment Horizon démontre par ailleurs une approche exceptionnelle en matière de durabilité. Avec une certification BREEAM de niveau Very good, le bâtiment garantit une haute performance environnementale dans des domaines tels que l'énergie, la santé, le bien-être, les matériaux, la gestion des déchets et le transport. De plus, il dispose d'une infrastructure de recharge pour véhicules électriques et d'un système de climatisation basé sur la géothermie, qui optimise à la fois l'efficacité énergétique et le confort thermique.

Ce déménagement souligne l'engagement d'Artelia envers la durabilité, en veillant à ce que ses décisions immobilières soient non seulement responsables sur le plan environnemental, mais qu'elles bénéficient également à la communauté et améliorent le bien-être de ses collaborateurs

MISE EN PLACE D'ACTIONS POUR UNE MOBILITÉ PLUS DURABLE

Dans le cadre de sa stratégie de réduction des émissions de GES, Artelia met en œuvre plusieurs initiatives visant à optimiser sa flotte de véhicules et à promouvoir des pratiques de mobilité plus durables. Les consommations de carburant de la flotte représentant la plus grosse part des émissions de scope 1, l'entreprise adopte une approche globale pour minimiser son empreinte carbone tout en sensibilisant ses collaborateurs à des modes de transport plus responsables.

La première action concerne la mise en place d'une nouvelle Car Policy pour 2025, avec l'objectif d'éliminer progressivement les véhicules 100 % thermiques au profit d'une flotte composée exclusivement de modèles hybrides ou électriques. Le renouvellement des véhicules de service par des modèles électriques sera obligatoire pour les sites disposant de bornes de recharge. Par ailleurs, la politique vise à optimiser le parc automobile en réduisant le nombre de véhicules, en améliorant la motorisation et en limitant le poids des véhicules. Une transition progressive sera mise en place afin d'atteindre une utilisation exclusive de véhicules émettant un maximum de 135 g CO₂e/km d'ici 2030.

En complément, Artelia a organisé une série de cinq webinaires sur l'écoconduite, permettant à 306 collaborateurs d'acquérir des connaissances essentielles pour adopter une conduite plus responsable. Cette initiative contribue à réduire la consommation de carburant, à limiter les émissions de GES et à améliorer la sécurité routière, tant dans un cadre professionnel que personnel.

Enfin, Artelia a lancé une phase pilote de télématique en intégrant la solution Océan d'Orange Business dans certains véhicules. Ce dispositif connecté offre une gestion optimisée du parc automobile en permettant un suivi en temps réel de l'état des véhicules, une meilleure distinction entre usage privé et professionnel et une réduction de la consommation de carburant grâce à une conduite plus efficiente.

AVANCÉES DANS L'UTILISATION DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Dans le cadre de son engagement en faveur de la mobilité durable, l'entreprise déploie sur le périmètre français l'accord relatif au forfait mobilités durables pour la période 2024-2026. Cet accord met en place plusieurs mesures visant à encourager l'utilisation de modes de transport responsables, avec une attention particulière portée à la promotion de l'usage du vélo par les employés. Parmi les principales initiatives se trouvent une dotation initiale pour l'équipement cycliste, l'amélioration des infrastructures sur les lieux de travail et une incitation mensuelle pour ceux qui choisissent ce mode de transport. Actuellement, 785 collaborateurs bénéficient du forfait mobilités durables en utilisant le vélo pour au moins 50 % de leurs trajets domicile-travail. Parmi eux, 690 utilisent exclusivement le vélo, tandis que 95 combinent l'usage du vélo avec les transports publics.

CHALLENGE VÉLO INTER-SITES 2024

À l'occasion de la journée internationale du vélo, Artelia a organisé un challenge vélo inter-sites du 3 au 7 juin 2024, dans le but de promouvoir l'utilisation du vélo parmi ses collaborateurs et de favoriser la mobilité durable. Au cours de cette semaine, plus de 80 employés français ont participé activement au défi de parcourir la plus grande distance possible à vélo.

Le défi consistait à enregistrer quotidiennement les kilomètres parcourus via un formulaire en ligne, tout en partageant leurs expériences personnelles avec le vélo, que ce soit une activité habituelle ou exceptionnelle dans le cadre de cet événement. Le challenge a eu lieu dans plus de 15 sites en France, avec une mention particulière pour le site d'Échirolles, qui a dominé en termes de participation et de distance parcourue. De leur côté, les sites de Bordeaux, Tours et Caen ont réussi à impliquer plus de la moitié de leurs collaborateurs.

PROMOUVOIR LES HABITUDES DE DÉPLACEMENT DURABLE AU DANEMARK

Entre mars et septembre, Artelia Danemark a participé à un projet financé par l'UE, soutenu par la municipalité de Gladsaxe, où se trouve le siège social de la filiale danoise. En collaboration avec des consultants en comportement, quatre ateliers ont été organisés pour encourager les employés à utiliser le vélo comme moyen de transport. Dans le cadre de cette initiative, Artelia a organisé des activités de sensibilisation, y compris des vidéos informatives, et a amélioré les installations des sites pour soutenir l'utilisation du vélo.



TRACE
by ARTELIA

une écoconception ingénieuse

Face au dérèglement climatique, au déclin de la biodiversité, aux problématiques d'eau et de raréfaction des ressources, Artelia souhaite plus que jamais rendre tangible sa raison d'être « Créer des solutions pour une vie positive ». Trace by Artelia, initiative d'ingénierie responsable, consiste à fournir un cadre rationnel de collaboration avec les clients et leurs parties prenantes, afin d'identifier et d'exploiter les opportunités d'améliorer le bilan écologique d'un projet, tout au long de son déroulement.

FAVORISER L'ÉCOCONCEPTION
GRÂCE À 19 MESURES
QUANTITATIVES RÉUNIES DANS
UNE APPLICATION DÉDIÉE

En proposant une méthode structurée et simple, TRACE aide les clients à aligner leurs projets sur les objectifs nationaux et internationaux en matière de transition écologique. TRACE intervient dès le départ des projets afin de prévenir et éviter un maximum d'impacts négatifs. Nos équipes évaluent l'empreinte écologique et sociale du projet, puis collaborent avec le maître d'ouvrage pour préciser ses ambitions et objectifs environnementaux sur la base de critères universels applicables dans tous les pays. Ce processus permet d'identifier des opportunités concrètes, transformées en cibles chiffrées pour créer un premier profil d'écoconception. Celui-ci sera ensuite affiné tout au long du projet.

TRACE utilise une cotation de 19 mesures quantitatives regroupées en 6 grandes catégories : carbone, pollution, biodiversité, société, risques, cadre de vie. La grille d'analyse couvre l'ensemble des sujets relatifs à l'écoconception, tels que l'énergie,

la gestion des déchets, l'acceptabilité sociale, les risques technologiques, la préservation des habitats, l'économie des matériaux... Un outil numérique permet de suivre à tout moment l'évolution du profil d'impact initial et de mesurer les progrès réalisés, que ce soit pour un site ou une approche multisite.

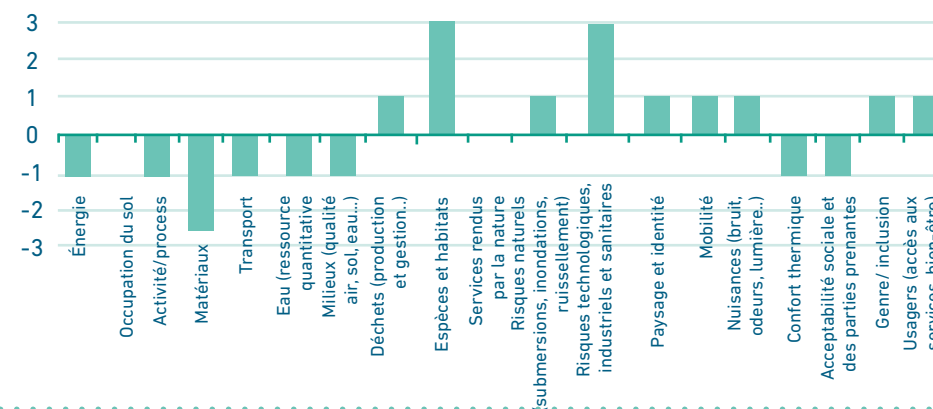
Ce dispositif a été conçu pour être robuste car il repose sur nos convictions, transversal car il reflète notre ambition commune à travers tous nos métiers, et intuitif car il est pensé pour encourager le progrès.

Notre objectif est que chaque projet sur lequel nous travaillons devienne un modèle d'écoconception et que cette pratique devienne la norme. C'est pourquoi notre outil se distingue par :

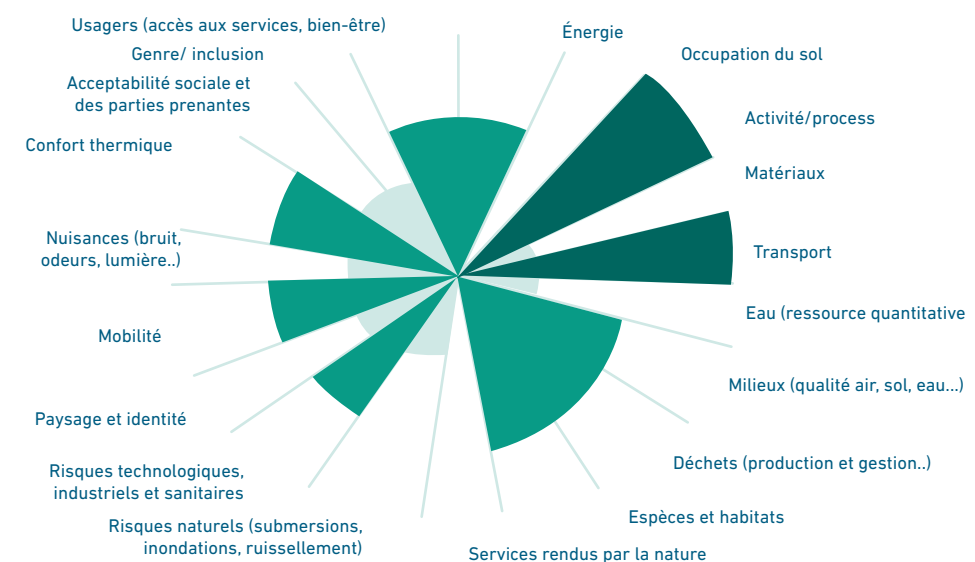
- Son indépendance vis-à-vis des réglementations : il est opérationnel dans tous les pays, en français et en anglais,
- Son adaptabilité à tous types d'objets : bâtiments, industries, infrastructures ou terrains, couvrant ainsi l'ensemble des marchés d'Artelia,
- Sa simplicité d'utilisation dès le stade de l'offre : la démarche peut être amorcée avec des informations de base sur les enjeux environnementaux et sociaux du site concerné.

Profil de référence sélectionné pour les ambitions et objectifs

Profil phase ESQ



TRACE permet d'établir le profil d'écoconception d'un projet à différentes étapes et de pouvoir comparer la progression de chacun des 19 critères / facteurs contributeurs entre ces étapes.

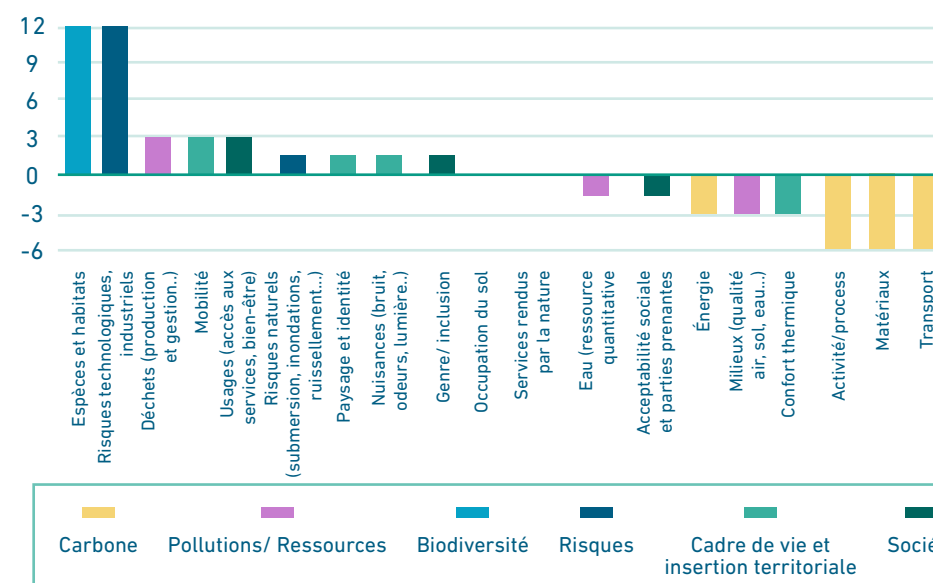


Ambition faible Ambition modérée Ambition forte

Les ambitions du donneur d'ordre sont évaluées au démarrage du projet pour l'ensemble de ces 19 critères / facteurs contributeurs

← Opportunité facile

Opportunité difficile →



En croisant les notations de profil et d'ambitions, nous déterminons un plan d'action qui identifie les opportunités faciles et celles qui nécessitent des actions plus structurées et spécifiques.



L'ÉCOCONCEPTION EN QUELQUES PROJETS

QUARTIER BEL-AIR : RÉHABILITATION ÉNERGÉTIQUE DE 930 LOGEMENTS

Situé à Saint-Priest Bel Air en région lyonnaise, le projet consistait à réhabiliter 930 logements répartis dans des bâtiments de 4 à 12 étages construits dans les années 1970. Réalisés en site occupé, les travaux ont été menés sans relogement des habitants, notamment grâce à l'installation de façades préfabriquées en ossature bois.

En tant que représentant du maître d'ouvrage Est Métropole Habitat, Artelia a piloté l'opération aux côtés d'une équipe de cinq agences d'architecture : Ad Minima, FAB Architectes, Rivat Architecte, Gauthier Conquet et Atelier 127. Ces agences ont été choisies afin de donner une identité propre à chacune des huit résidences. Le projet s'est articulé autour de trois axes principaux :

- l'amélioration énergétique (isolation des toitures, planchers bas et façades, remplacement de certaines menuiseries extérieures),
- la mise à niveau technique (sécurisation des installations électriques, remplacement des extracteurs de ventilation et des colonnes d'eaux usées et pluviales),
- l'embellissement des logements avec la rénovation des salles de bains et des loggias.



engagé un processus de planification pour le développement et l'extension de ses infrastructures. Dans cette phase préliminaire, Artelia a accompagné le port avec une approche centrée sur l'écoconception. Les études produites par Artelia s'articulent autour de trois axes : la planification territoriale, le cadrage environnemental et réglementaire, et les études techniques des ouvrages. Cette organisation a permis d'intégrer les enjeux environnementaux très en amont dans la conception du projet.

Le diagnostic environnemental a mis en évidence des impacts significatifs liés au transport, à la consommation de matériaux, à la biodiversité et à la pollution durant la phase de travaux. Pour répondre à ces enjeux, Artelia a proposé des mesures de réduction telles que l'optimisation des infrastructures, la réutilisation des matériaux de dragage, la priorité aux ressources locales et la protection des écosystèmes sensibles.

Par ailleurs, une comparaison entre différentes solutions techniques a été réalisée, mettant en valeur celles présentant une empreinte environnementale réduite.

CRÉATION ÉCOCONÇUE DE LA PREMIÈRE LIGNE DE BUS À HAUT NIVEAU DE SERVICE À BORGARLÍNA (ISLANDE)

La première ligne de bus à haut niveau de service (BHNS) de Borgarlína représente une avancée majeure en matière de transport durable en Islande. Longue de 14,5 km, elle intègre une démarche d'écoconception dès les études préliminaires. Ce projet novateur vise à minimiser l'impact environnemental par la réutilisation, le réemploi et le recyclage des matériaux, tout en offrant un service de transport public efficace et moderne.

Un programme d'écoconception a été défini pour l'ensemble de la ligne, puis décliné pour chaque section, permettant ainsi des solutions sur mesure adaptées aux spécificités locales. Cette approche a été matérialisée par des ateliers thématiques par sections, avec des mises à jour régulières de l'outil d'écoconception. Une démarche paysagère adaptée aux contraintes du climat islandais a complété ce dispositif, visant

à maximiser les opportunités pour la biodiversité et la trame bleue. L'intégration de l'écoconception aux revues de conception hebdomadaires a permis de travailler par itérations, en ajustant les solutions proposées au fil de l'avancement du projet. Ce projet est non seulement une réussite technique, mais aussi un modèle en matière d'intégration environnementale et de concertation avec les parties prenantes.

RÉGÉNÉRATION ÉCOCONÇUE DE LA LIGNE FERROVIAIRE BRIVE-PÉRIGUEUX (FRANCE)

Ce projet de régénération de la ligne ferroviaire Brive-Périgueux (72 km), en phase Avant-Projet Opérationnel, vise à moderniser l'infrastructure ferroviaire tout en intégrant des actions pour améliorer les performances environnementales. Le projet intègre 26 objectifs et 31 actions spécifiques d'écoconception. La réutilisation des rails déposés, le contrôle du bruit et l'amélioration des propriétés mécaniques des ouvrages en terre attestent de l'efficacité de cette démarche et des innovations déployées.

Grâce aux fiches d'écoconception fournies par le maître d'ouvrage, les enjeux sont analysés en profondeur. Des ateliers collaboratifs avec les référents techniques

permettent de définir les objectifs précis et d'identifier les solutions les plus adaptées. Ces objectifs et solutions sont ensuite formalisés et suivis dans un outil d'écoconception dédié, garantissant la traçabilité et le partage des décisions. L'outil d'écoconception conserve un historique détaillé, mettant en valeur les interrelations entre les ambitions et les facteurs de décision. Cette approche permet une prise de décision éclairée et cohérente, en phase avec les objectifs écologiques du projet. Ce projet de régénération représente une avancée significative vers des infrastructures de transport plus durables et respectueuses de l'environnement.

TRANSFORMATION OU CONSTRUCTION NOUVELLE À COPENHAGUE

En collaboration avec Artelia, la municipalité de Copenhague a mené un projet pilote visant à évaluer l'impact climatique et économique des transformations par rapport aux constructions neuves. L'objectif était de développer une méthodologie pour aider à la prise de décision en amont des projets de construction, avant que les demandes de financement ne soient soumises.

L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE AU CŒUR DES PILIERS DE L'ÉCOCONCEPTION TRACE

Nos projets précurseurs en matière d'écoconception nous permettent de tester et de mettre en œuvre concrètement les principes de circularité des matériaux présents sur un site. Nous visons avant tout l'évitement et la réduction des besoins en matériaux, par une frugalité des aménagements ou la recherche d'un équilibre déblai-remblai sur place. Ensuite, nos équipes participent activement à des approches pluridisciplinaires visant à réutiliser et réemployer les matériaux sur place. Au-delà du tri et de la gestion des terres in situ, les chantiers récents montrent une variété croissante de solutions de réutilisation : emploi en couche de forme, revêtement en pierre, montage de mobilier urbain, stationnement en couvert d'aiguilles de pin, renaturation des sols...

Enfin, toute matière étant une ressource, certains chantiers exportent leurs excédents vers d'autres chantiers. Les conditions et préalables sont nombreux pour produire ces transferts, mais ce changement de paradigme fait partie de la démarche TRACE, qui invite à agir sur le fonctionnement métabolique des territoires. Les chantiers mettant en œuvre l'économie circulaire sont de plus en plus nombreux pour Artelia et l'année 2024 a été particulièrement riche en la matière.

PROJET DE REMODELAGE DES ÉPIS SUR LA LOIRE ENTRE ANETZ ET OUDON - FRANCE

Les enrochements excédentaires de notre chantier de remodelage des épis sur la Loire ont été transportés, par voie fluviale, vers un chantier de construction d'un drais situé en aval du fleuve.

PROJET DE ZAC PIRMIL-LES-ISLES (NANTES MÉTROPOLÉ) - FRANCE

L'année 2024 a vu l'ouverture de la plateforme de gestion in situ des terres pour la ZAC Pirmil-Les-Isles, démonstrateur de la ville durable France 2030. Les terres sableuses du chantier sont regroupées, triées et amendées afin de produire des matériaux de structure de voirie ou des terres fertiles pour les espaces verts du projet urbain.

PROJET DE REQUALIFICATION DU MARCHÉ DE GARE À NÎMES - FRANCE

De nombreuses actions de réutilisation des remblais issus de la démolition du site ont été initiées dans le cadre de ce projet. Plus de 1 000 m³ de matériaux ont été valorisés en remblai de tranchée ou en couche de forme de voirie. Par ailleurs, la refertilisation des sols est en cours pour participer à la désimperméabilisation et la végétalisation du site sur plus de 3,5 ha en milieu urbain.





CULTIVER NOTRE CAPITAL HUMAIN

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs et collaboratrices du Groupe est un engagement essentiel de la politique ESG d'Artelia. Dans un contexte d'internationalisation croissante du Groupe, l'homogénéisation du système de management HSE a constitué un axe de travail majeur.

HARMONISER LA CULTURE SANTÉ ET SÉCURITÉ À TRAVERS LE MONDE

La plateforme CASA rassemble tous les outils H&S et soutient la mise en œuvre d'un cycle d'amélioration continue (PDCA) au sein du Groupe. Des premières applications déployées en France en septembre 2023 jusqu'à la finalisation de la version internationale en mai 2024, CASA a prouvé son efficacité. Elle est désormais utilisée par l'ensemble des filiales Artelia à travers le monde.

Cet outil offre un langage commun sur les sujets H&S. Il enregistre l'ensemble des causeries santé et sécurité, les visites HSE, les équipements de protection individuelle délivrés, les exercices d'évacuation ou encore les audits internes. D'autres développements sont en cours, comme les déclarations d'accidents de collaborateurs, qui faciliteront la consolidation des indicateurs de taux de fréquence et de taux de gravité notamment. L'outil proposera également un cahier des risques personnels, où chaque employé pourra déclarer les risques auxquels il a effectivement été exposé dans l'année, permettant de constater les écarts entre risques identifiés et accidents survenus.

Cette vue à 360 degrés sur tous les risques liés à la santé et la sécurité contribue notamment aux exigences de l'ISO 45001.

MIEUX DÉTECTER ET MAÎTRISER LES HIPO

Un HiPo (High Potential Incident) est un événement d'une gravité potentielle très élevée qui aurait pu entraîner une blessure mortelle ou grave. Afin de mieux les détecter et les maîtriser, une procédure spécifique a été mise en œuvre. Aujourd'hui, chaque événement à haut potentiel de gravité fait l'objet d'une analyse des causes profondes et d'un rapport d'enquête, préalablement à la mise en place d'un plan d'actions associé. Une importance particulière est accordée à la systématisation des partages d'expériences et aux actions de prévention qui en découlent.

SAFETY WEEK : UNE SENSIBILISATION RENFORCÉE AUX OBJECTIFS DE SANTÉ-SÉCURITÉ

Événement annuel organisé à l'échelle du Groupe, la Safety Week a été centrée en 2024 sur deux thématiques principales : les risques routiers et les risques psychosociaux. Ces sujets ont émergé de l'analyse de différents retours concernant les questions de santé-sécurité (accidentologie, retours d'expérience, causeries, sessions de sensibilisation...). Les multiples initiatives locales liées à la Safety week se sont exprimées sous différentes formes : webinaires, groupes de travail, ateliers, quiz... Au total, plus de 4 800 collaborateurs ont participé à près de 160 événements organisés à travers le monde ! En France, des formations aux gestes qui sauvent, organisées par La Croix-Rouge, ont aussi été proposées, ainsi que des ateliers sur les urgences cardiaques et leur prise en charge, animés par le médecin du travail du Groupe. Enfin, des webinaires portant sur la sûreté des opérations lors des missions à l'export ont été organisés.

En Espagne, la safety week a été l'occasion d'une collaboration avec Plumaria, un consultant externe spécialisé dans la promotion de l'équilibre psychologique, émotionnel et physique. Le thème principal était la conscience et la gestion du stress, abordant les différentes phases du stress ainsi que la théorie du système polyvagal. Des outils pratiques ont été fournis aux collaborateurs pour gérer leur bien-être émotionnel sous ses aspects cognitifs, émotionnels et physiques. Au total, 40 personnes ont participé en présentiel, tandis que 20 l'ont fait de manière virtuelle, représentant toutes les agences en Espagne et au Portugal.



Cet événement a été particulièrement significatif, car la Safety Week n'avait jamais été organisée de manière similaire pour tous les travailleurs. Habituellement, nous nous concentrons sur la sécurité physique, essentielle pour les techniciens sur site, mais nous ne sommes pas tous exposés à ces risques. En revanche, la majorité des employés d'Artelia travaillent dans des bureaux, et cette approche de la santé psychosociale constitue un axe important.

Rosa Quiteria Puerta Valencia,
Responsable des ressources humaines en Espagne



DE MULTIPLES INITIATIVES À TRAVERS LE MONDE POUR FAVORISER LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

THAÏLANDE

Les situations stressantes qui peuvent survenir dans le cadre du travail impactent la santé des personnes. Elles ont également des répercussions négatives sur le fonctionnement de l'entreprise. Afin de favoriser la relaxation et prévenir ce stress, Artelia Thaïlande propose à ses collaborateurs des massages sur leur lieu de travail. Tous les mardi et jeudi, sur inscription, les salariés peuvent ainsi profiter de 30 minutes de relaxation et de stimulation énergétique, permettant à chacun de mieux vivre son activité professionnelle.

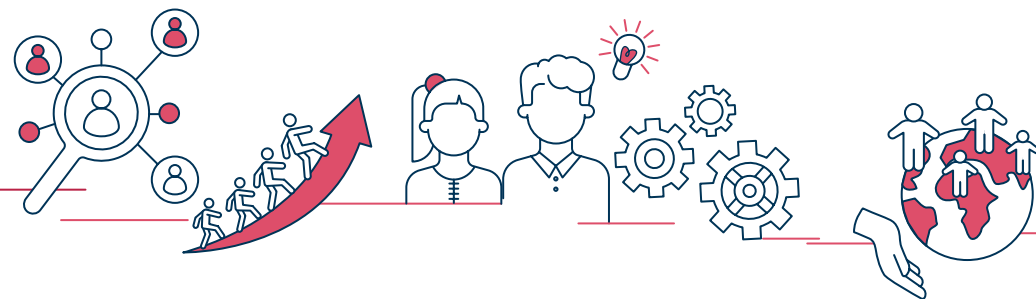
VIETNAM

Artelia Vietnam propose un cours de tai-chi, une « gymnastique énergétique » originaire de Chine, après les heures de travail. Dirigés par une collaboratrice directrice de projet, ces cours permettent aux employés de se détendre, de réduire le stress et d'améliorer leur bien-être physique et mental grâce à des enchaînements privilégiant la souplesse, l'équilibre, la précision, la maîtrise de la respiration et la concentration. En intégrant le tai-chi dans le programme de bien-être au travail, l'objectif est de favoriser la construction d'un environnement plus sain et équilibré. Le cours n'améliore pas seulement la condition physique, il favorise aussi la relaxation après une journée de travail.

ROYAUME-UNI

Artelia UK a organisé cette année encore sa « semaine du bien-être », afin de promouvoir la santé mentale et physique au travers de sessions de formation. Le thème de cette année, « rafraîchir et recharger », a inclus des activités dirigées par des experts.

- Conversation sur le sommeil : l'objectif était de présenter des stratégies fondées sur des données probantes pour améliorer la qualité du sommeil. Des sujets tels que l'hygiène du sommeil, l'optimisation des environnements de sommeil et les techniques de relaxation ont été abordés.
- Mates in Mind : ce webinaire sur la santé mentale a été l'occasion d'échanger sur des sujets tels que l'initiation des conversations, le soutien aux autres et les pratiques d'auto-soins pour améliorer la communication.
- Yoga au bureau : une session de yoga orientée sur les techniques de respiration, les poses assises et les exercices de concentration pour réduire le stress a été proposée aux collaborateurs.
- Atelier sur la pleine conscience : ce webinaire avait pour objectif de présenter des méthodes de pleine conscience, des techniques de gestion du stress et des exercices de conscience corporelle visant à améliorer le bien-être général.



REGARDS CROISÉS SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À LA SANTÉ ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Interview de Carole Guilhem, responsable Diversité & Inclusion et Santé au travail d'Artelia, et d'Elsa Géroult, consultante ergonome et psychologue indépendante.



Qu'est-ce qui a motivé la démarche de prévention d'Artelia ?

Dans une dynamique de forte croissance et de changement rapide, la volonté de développer les ressources humaines est une évidence. Le capital humain constitue la principale richesse d'une société d'ingénierie et de conseil comme Artelia. Notre conviction est que pour qu'une organisation ou qu'une solution soit durable, il est nécessaire de prendre en compte trois dimensions fondamentales : l'humain, la technique et l'économie. Tout cela dans l'échange et le respect de la légitimité des points de vue. La culture de notre entreprise le permet, ce qui est loin d'être une évidence partout.

Comment s'est engagé ce travail d'identification des risques de désinsertion professionnelle ?

Depuis près de 15 ans, Artelia a mis en place une démarche de prévention visant à améliorer la santé et la qualité de vie au travail. Notre action se concentre sur les situations de travail complexes : ressenti de la charge de travail, sensation de débordement, perte de confiance en ses compétences, tensions dans les relations professionnelles... La démarche a été construite par étapes. Nous avons commencé par initier des actions à dimension organisationnelle, puis nous avons intégré des actions à dimension relationnelle grâce à notre engagement au plus proche des équipes. Ces évolutions ont permis de structurer une approche globale, progressive, avec un objectif d'amélioration continue.

Les premières actions sur l'organisation du travail ont permis de mieux clarifier les rôles et responsabilités, d'identifier les circuits de prise de

décision et les besoins d'arbitrage. Les interventions visant à améliorer les processus de travail se sont appuyées sur l'analyse du travail réel. Concernant les relations et les interactions professionnelles, des ateliers ont été organisés pour aborder les non-dits, sortir de l'implicite, et, parfois, des médiations professionnelles ont été conduites pour aller dans le sens d'une meilleure qualité relationnelle et d'un mieux vivre et travailler ensemble.

Aujourd'hui, Artelia déploie des accompagnements individuels et collectifs axés sur ces deux champs, sous forme de coaching, d'ateliers ou de séminaires. Ces accompagnements visent à partager les points de vue autour du travail et des ressentis pour mettre en œuvre des solutions adaptées. Ce dispositif fonctionne bien, comme le montre la constante augmentation du nombre de situations de travail complexes résolues.

Carole Guilhem,
Responsable Diversité & Inclusion
et Santé au travail d'Artelia



En quoi l'approche d'Artelia propose-t-elle un modèle innovant ?

Ce qui m'a surprise à mon arrivée chez Artelia, en tant que prestataire externe, c'est le respect des points de vue pluridisciplinaires. Ils constituent un point clé de la démarche entreprise par Artelia pour lutter contre la désinsertion professionnelle. Que l'on écoute le médecin du travail c'est d'usage, mais l'originalité d'Artelia est d'ouvrir des espaces d'échanges pluridisciplinaires où les RH, les managers, les assistantes sociales, les psychologues, les ergonomes... partagent leurs informations pour converger vers des solutions concrètes et réalistes.

Cette approche confère à la mission Diversité & Inclusion et Santé au travail de véritables moyens d'agir pour préserver la santé au travail avant qu'elle ne se dégrade. Cela permet de réduire le temps d'absence du collaborateur, de le maintenir en lien avec l'entreprise, et de limiter l'exposition des équipes aux difficultés de remplacement et aux transferts de charge de travail.

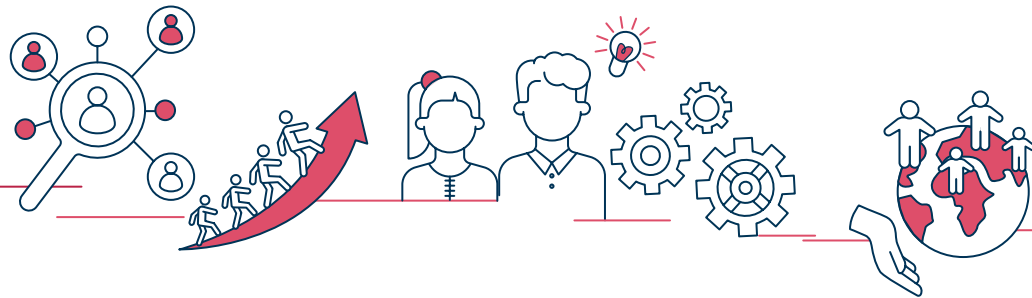
De cette façon, au fur et à mesure des réunions, l'équipe pluridisciplinaire affine sa connaissance des signaux faibles et augmente son potentiel d'action. Dans d'autres entreprises, on réagit plus souvent sur injonction du médecin du travail.

La détection de ces signaux faibles est souvent négligée, ce qui conduit à des réactions tardives et peu adaptées. Pour Artelia, elle est une priorité.

Une autre spécificité relevée est la manière de concevoir l'accompagnement du collaborateur qui associe aussi le manager et l'équipe. L'approche individuelle d'analyse des besoins est ouverte et offre une place au manager qui peut exprimer ses difficultés ou les limites de l'équipe. D'un point de vue ergonomique, cette analyse systémique du travail produit des effets pertinents, car elle cible les points de convergence (la volonté d'agir, l'employabilité, le développement de compétences, la préservation de l'état de santé) et de divergence (gestion de l'incertitude, difficulté de recrutement, expertise...). Chaque point de vue enrichit la démarche et facilite le maintien ou le retour au poste. L'anticipation est de rigueur pour éviter de traiter dans l'urgence des situations individuelles et collectives. Le respect de l'équité au sein des collectifs de travail et la recherche de l'équilibre favorisent un aménagement raisonnable, durable et profitable au plus grand nombre.

Le maintien dans l'emploi est un sujet d'actualité depuis de nombreuses années avec une importante littérature associée. L'exemple d'Artelia conduit à dire que son approche bâtie sur des regards croisés est performante. L'entreprise agit et ses résultats sont en constante progression.

Elsa Géroult
Consultante ergonome et
psychologue indépendante



DIVERSITÉ & INCLUSION

Artelia a à cœur de promouvoir des actions concrètes qui reflètent son engagement en faveur de l’inclusion et de la diversité dans toutes les dimensions de son activité. Cette année, l’accent a été mis sur l’internationalisation des initiatives et sur l’harmonisation des principes fondamentaux liés à la gestion du capital humain dans toutes les filiales.

SIGNATURE D’UN ACCORD-CADRE GROUPE SUR LA DIVERSITÉ, L’INCLUSION ET LES DROITS FONDAMENTAUX

Fin 2023, Artelia a signé avec l’ensemble des partenaires sociaux un accord-cadre Groupe sur la diversité, l’inclusion et les droits fondamentaux. À durée indéterminée, il constitue un cadre de référence pour l’ensemble des sociétés françaises du Groupe et vise à inspirer les pratiques des entités internationales du Groupe. L’accord repose sur trois engagements majeurs.

- **Respect des personnes et de leurs différences :** Artelia réaffirme les principes de dignité, de respect mutuel et de confiance réciproque, en s’engageant à prévenir toute forme de harcèlement et à encourager le dialogue et la médiation. Des programmes de sensibilisation et de formation seront déployés auprès des managers et des collaborateurs.
- **Égalité des chances et non-discrimination :** l’égalité de traitement est intégrée dans la charte éthique du Groupe. Artelia s’engage à ce qu’aucune décision professionnelle ne puisse donner lieu à une discrimination directe ou indirecte. Un dispositif d’alerte éthique permet de signaler, de manière confidentielle, toute situation contraire à ces principes.
- **Être acteur de la diversité et de l’inclusion à travers nos métiers :** le Groupe veille à intégrer ces enjeux dans ses pratiques professionnelles et à mettre en œuvre des solutions adaptées pour soutenir les populations concernées, renforçant ainsi son rôle d’acteur engagé dans les territoires où il opère.

Cet accord-cadre fournit une base commune et structurée pour renforcer les actions du Groupe en matière de diversité et d’inclusion. Il permet d’assurer une cohérence dans l’ensemble des pratiques, à l’échelle internationale, et de maintenir une dynamique continue, quelles que soient les évolutions économiques, politiques ou sociales.

PUBLICATION D’UN GUIDE INTERNATIONAL POUR HARMONISER NOS PRATIQUES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

Conformément à son engagement en faveur des droits humains, de l’intégrité et de la conformité réglementaire, Artelia a élaboré et diffusé à l’échelle internationale le "Human Resources Handbook for Managers for Artelia International Affiliates". Ce guide vise à aligner et harmoniser les pratiques de gestion des ressources humaines dans l’ensemble des filiales du Groupe, en garantissant une approche cohérente et responsable.

La création de ce document constitue une étape clé dans la consolidation d’une culture organisationnelle fondée sur les principes internationaux relatifs aux droits humains. Il établit des lignes directrices claires en matière de gestion des talents, de respect de la diversité, d’équité, de bien-être au travail et de prévention des risques.

Ce document vient renforcer les engagements d’Artelia sur des sujets majeurs tels que la non-discrimination, l’interdiction du travail des enfants et du travail forcé, la liberté d’association, le dialogue social et le respect de conditions de travail décentes.

Il encourage également des pratiques éthiques avec les fournisseurs et sous-traitants tout au long de la chaîne de valeur.

Complété par les règles d’or des ressources humaines et la charte managériale, cet outil guide les managers dans la mise en œuvre de politiques centrées sur le développement professionnel, l’évaluation équitable de la performance, l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et l’égalité des chances. La santé, la sécurité au travail et la tolérance zéro face au harcèlement ou à la violence constituent également des piliers essentiels de l’approche promue par Artelia dans ce guide.

Avec cette initiative, Artelia conforte son engagement à construire des environnements de travail inclusifs, sûrs et responsables, en ligne avec sa vision d’une gouvernance éthique et durable dans l’ensemble de ses activités internationales.

SIGNATURE D’UN ACCORD GROUPE EN FAVEUR DE L’EMPLOI ET DU MAINTIEN EN EMPLOI DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Depuis 2012, la politique Handicap de la Mission Diversité & Inclusion et Santé au travail d’Artelia prévoit l’accompagnement et la mise en place de solutions pour compenser les handicaps ou les problématiques de santé des collaborateurs. Ces engagements sont formalisés dans un accord Groupe, qui a été renouvelé en avril 2024 avec les partenaires sociaux d’Artelia. Cet accord prévoit une articulation des actions du Groupe autour de quatre axes majeurs :

- l’embauche et intégration
- la communication et sensibilisation
- le développement de l’emploi indirect et partenariat avec le secteur protégé et adapté

En 2024, grâce aux actions menées, le taux d’emploi des personnes en situation de handicap au sein de l’entreprise s’élevait à 3,85 %. Par ailleurs, 52 maintiens dans l’emploi ont été réalisés. Grâce à ces bons résultats et aux efforts fournis, la DRIETS* (Direction régionale et interdépartementale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités) a choisi de renforcer son

soutien à la politique handicap d’Artelia, témoignant de notre engagement fort et continu depuis de nombreuses années, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

**La DRIETS agréée l’accord d’entreprise en faveur de l’insertion et du maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.*

GARANTIR UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT INCLUSIF

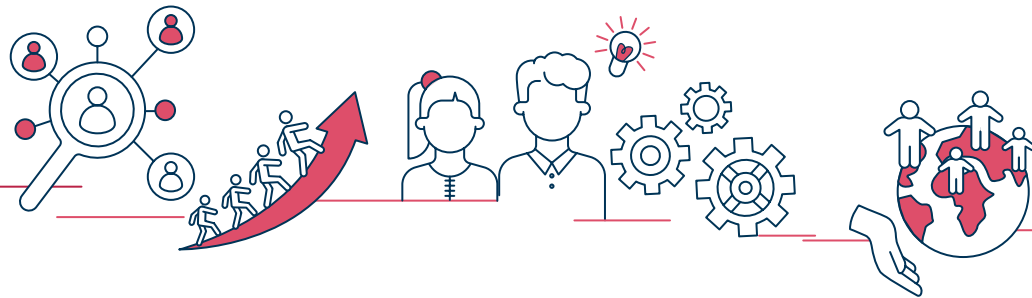
Pour favoriser l’intégration de personnes en situation de handicap, Artelia a adapté son processus de recrutement. Le Groupe collabore avec un cabinet spécialisé dédié au « sourcing » spécifique de profils en situation de handicap qui permet à chaque recruteur de se saisir d’un profil selon les besoins de son périmètre. En parallèle, les recruteurs sont formés pour mener des entretiens adaptés et accompagner les équipes opérationnelles, parfois peu expertes dans la gestion du handicap au travail. Cette approche proactive permet d’identifier et d’intégrer plus efficacement des talents en situation de handicap dans l’ensemble des métiers du Groupe.

« ABANDONNER ? JAMAIS ! »

Dans le cadre de la Semaine européenne pour l’emploi des personnes en situation de handicap 2024, Artelia a organisé, le 21 novembre, une conférence intitulée "Abandonner ? Jamais !" Cet événement visait à partager autour des notions de résilience, persévérance et confiance en soi face aux épreuves de la vie et dans un monde en constante évolution.

La conférence a été animée par Virginie Delalande, une figure inspirante et porteuse d’un message fort. Née sourde profonde, on lui avait prédit qu’elle ne parlerait jamais, qu’elle ne pourrait pas suivre une scolarité classique ni obtenir de diplôme. Pourtant, à 27 ans, elle est devenue la première avocate sourde de naissance en France.

Aujourd’hui, Virginie Delalande est conférencière internationale, coach et auteure, et a été sélectionnée par Forbes en 2020 parmi les 40 femmes les plus inspirantes en France. Cette conférence s’inscrit pleinement dans l’engagement d’Artelia en faveur de la diversité et de l’inclusion, en offrant un espace d’échange et de sensibilisation pour favoriser un environnement de travail toujours plus inclusif.



ARTELIA SE MOBILISE POUR ATTIRER PLUS DE JEUNES FILLES ET DE FEMMES DANS LES MÉTIERS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

Dans le cadre de la semaine de l'industrie 2024, les marraines et les relais d'Artelia auprès du mouvement Elles bougent ont organisé un événement à l'agence de Schiltigheim afin de sensibiliser les élèves des lycées Kleber et Jean-Baptiste Schwilger aux métiers de l'ingénierie. Environ 20 personnes ont participé à cette journée de sensibilisation, dont l'objectif était de faire découvrir aux élèves la diversité des métiers et des parcours professionnels dans les secteurs scientifiques et techniques, tout en les encourageant à explorer ces domaines.

Actuellement, Artelia compte 53 marraines et 20 relais, ingénieures et techniciennes, ainsi que 16 relais, ingénieurs et techniciens hommes, qui jouent un rôle clé dans la promotion de la diversité de genre. Ces professionnels contribuent à déconstruire les stéréotypes de genre en offrant des modèles inspirants et en accompagnant les jeunes générations.

Cette initiative s'inscrit dans l'engagement d'Artelia pour promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité de genre dans un secteur où les femmes sont encore sous-représentées. Selon les données 2024, seulement 24 % des ingénieurs en France sont des femmes, soulignant la nécessité de rééquilibrer cette proportion.

ORGANISATION D'UNE JOURNÉE DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ, DE L'INCLUSION ET DE L'APPARTENANCE AU ROYAUME-UNI

Artelia UK a organisé sa journée annuelle dédiée à l'équité, la diversité et l'inclusion, avec des conférences et ateliers d'experts. Dirigées par le forum sur la Diversité de notre filiale locale, les présentations DICE (Diversité, Inclusion, Communauté et Égalité) ont couvert trois grands sujets : les biais inconscients, les handicaps cachés, la force du travail multigénérationnelle. Une conférence « Construire des cultures inclusives » a été proposée, axée sur le leadership, la lutte contre les préjugés et l'égalité des chances. Enfin, un atelier sur le sujet de l'inclusion via le design, a permis aux collaborateurs et experts d'explorer l'intégration de l'inclusivité dans les processus et les pratiques en milieu de travail. Cet événement a généré des débats importants et des échanges passionnés, tout en favorisant la promotion d'un environnement de travail plus inclusif pour l'ensemble des employés.



Participer aux événements Elles bougent est toujours une expérience extrêmement enrichissante pour moi, tant sur le plan professionnel que personnel. En tant que marraine, j'ai l'opportunité d'échanger avec de nombreuses jeunes filles et de leur faire découvrir les multiples facettes des métiers scientifiques et techniques. L'un des moments les plus marquants au sein d'Artelia a été notre engagement lors de la semaine de l'industrie 2024 où nous avons pu présenter des parcours inspirants et déconstruire certains préjugés sur ces domaines. Grâce au soutien de mes collègues et de l'entreprise dans cette

initiative, nous avons pu organiser des interventions dynamiques et interactives, qui ont suscité un réel intérêt. Voir l'enthousiasme des participantes et recevoir des retours positifs nous motivent à poursuivre ces actions et à élargir encore notre impact. Lorsque j'ai lancé ce projet à Strasbourg en 2023, j'étais seule avec l'envie de sensibiliser davantage de jeunes filles à nos métiers. Aujourd'hui, nous sommes une belle équipe de volontaires engagées et la dynamique collective qui s'est créée autour de cette initiative est une vraie source de satisfaction.

Yasmine BAJEDDI
Ingénieure Génie civil
Pôle Ouvrages et Équipements Agence de Strasbourg



MENTORAT : UNE OPPORTUNITÉ D'ÉCHANGES ET D'ÉVOLUTION

Le programme de mentorat d'Artelia, lancé en mars 2023 et conclu en mars 2024, a pour objectif de faire évoluer la présence des femmes aux différents niveaux de responsabilités de l'entreprise.

En plus de fournir des outils pour faire avancer leurs carrières, le programme a également permis d'aborder les questions de genre dans les trajectoires professionnelles, contribuant ainsi à un environnement plus inclusif et équitable au sein de l'organisation. Pour donner suite au succès de la première édition, une deuxième session a été lancée en 2025, poursuivant l'engagement de l'entreprise envers la promotion de la diversité et du leadership féminin.

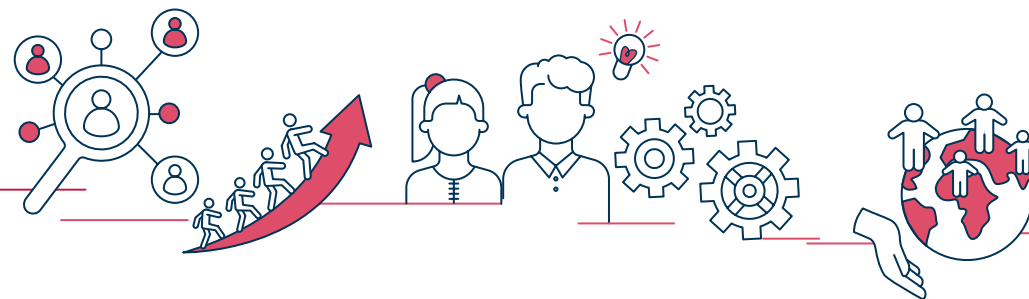
« PÍLDORAS DE IGUALDAD » PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Conformément à la législation en vigueur dans le pays pour les entreprises de plus de 50 employés, Artelia Espagne a mis en place un plan d'égalité

afin de promouvoir l'égalité des genres et optimiser les conditions de travail. Ce plan repose sur un diagnostic exhaustif de la situation d'égalité au sein de l'organisation. Il analyse des aspects tels que le genre, l'âge, le niveau d'éducation et les catégories professionnelles, en identifiant 47 mesures d'amélioration.

Parmi les principales actions adoptées se trouve la mise en œuvre du langage inclusif dans toutes les communications internes. La filiale a également lancé les "Píldoras de Igualdad", des communications périodiques qui sensibilisent les employés aux questions d'égalité et de non-discrimination. Afin de soutenir les employées enceintes, l'option de télétravail a été mise en place pendant les derniers mois de grossesse et les congés de maternité ont été améliorés. De plus, des conditions de télétravail ont été établies pour les nouveaux pères, leur permettant de participer aux soins de leurs partenaires. Par ailleurs, un système de «CV anonyme» est désormais utilisé lors des processus de recrutement pour éviter tout biais.

Des enquêtes régulières sont menées afin d'évaluer le sentiment des employés concernant l'égalité, recueillant des réponses positives sur l'engagement de l'organisation envers l'équité.



ACCOMPAGNER NOS COLLABORATEURS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE

Chez Artelia, nous avons la conviction que l'évolution au sein du Groupe représente un levier essentiel pour atteindre l'excellence collective et durable. C'est pourquoi nous avons développé depuis plusieurs années une méthodologie originale pour construire l'apprentissage et ancrer l'évolution des collaborateurs dans la durée. Cette méthodologie est concrétisée dans nos parcours de formation et d'évolution. Ceux-ci sont réalisés sur mesure et prennent en compte les besoins des collaborateurs sur le développement de leurs compétences techniques et comportementales afin de les faire progresser dans leur environnement professionnel. La signature de l'avenant de notre accord triennal sur le développement des compétences entré en vigueur le 10 juillet 2024 en est la démonstration concrète.

LA MOBILITÉ : UN LEVIER ESSENTIEL POUR DYNAMISER LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

Pour conserver un bon équilibre entre les besoins du Groupe et les aspirations légitimes des collaborateurs, Artelia a mis en place une structure dédiée à l'accompagnement de la mobilité professionnelle. Différentes passerelles ont été mises en place pour faire la jonction entre des métiers connexes, en s'appuyant sur la formation et une mise en pratique « tutorée ». Cette mobilité interne constitue un levier essentiel qui permet à toutes et tous de développer un capital d'expériences et de compétences tout au long de leur vie professionnelle.

En 2024, Artelia a déployé la Career Map qui facilite la compréhension des filières d'évolution et du champ des possibles au sein d'Artelia : management, projet, technique, développement et fonctions support. Par ailleurs, la dynamisation des parcours, au travers de la mobilité interne, met en lumière la riche complémentarité des profils issus d'environnements distincts, condition indispensable pour relever des défis complexes et innovants.



Organisation de cours de langue vietnamienne pour les employés étrangers

Pour faciliter l'intégration des collaborateurs issus d'autres pays dans l'environnement de travail vietnamien, Artelia Vietnam a mis en place un cours de langue. Cette initiative aide les employés à améliorer leurs compétences en communication, ce qui leur permet de s'orienter plus efficacement et de collaborer avec leurs collègues vietnamiens. Elle contribue non seulement à leur développement professionnel, mais favorise également un lieu de travail plus inclusif, diversifié et harmonieux, où chacun peut s'épanouir. Le cours de langue reflète l'engagement de l'entreprise à favoriser le bien-être des employés et à améliorer la compréhension interculturelle.

ARTELIA ACADEMY : VIVRE UNE AVENTURE HUMAINE GRÂCE À DES PROGRAMMES À FORTE VALEUR AJOUTÉE

Lancée en juin 2023, l'Artelia Academy est un dispositif transverse et structurant qui propose aux collaborateurs du Groupe des parcours d'excellence et des conférences sur des thèmes clés pour les métiers d'Artelia. En 2024, elle s'est développée au sein de 6 campus à travers le monde et a permis de former ou de sensibiliser plus de 680 collaborateurs. L'Artelia Academy représente un vecteur clé de diffusion de la culture d'entreprise du Groupe au sein d'un périmètre en expansion régulière.

Des comités pédagogiques spécifiques à chaque campus se réunissent deux fois par an afin d'identifier les nouvelles compétences à développer en fonction des enjeux stratégiques et des besoins opérationnels du Groupe.



ARTELIA DIGITAL LEARNING : UNE PLATEFORME DE FORMATION ACCESSIBLE À TOUTES ET TOUS EN 2024

Une offre de formation riche et diversifiée

La plateforme propose un catalogue plus de 100 modules de formation, couvrant un large éventail de sujets.

- 55 formations dédiées au développement professionnel et personnel, aux compétences linguistiques et transverses, disponibles en 5 langues.
- Des formations spécifiques aux métiers et aux produits, développées en interne par nos différentes entités, permettant un apprentissage adapté aux expertises du Groupe.

Une année marquée par un fort engagement en formation

En 2024, les 2/3 de nos collaborateurs ont bénéficié d'une formation via la plateforme. Cela souligne l'intérêt croissant pour l'apprentissage continu et l'évolution des compétences. La plateforme Artelia Digital Learning facilite l'accès à une formation moderne, flexible et adaptée aux besoins de chacun, contribuant ainsi au développement individuel et collectif de nos équipes.



RECHERCHE & INNOVATION : DES LIENS RENFORCÉS AVEC LA COMMUNAUTÉ SCIENTIFIQUE

Centrées sur la recherche de solutions pour relever les défis climatiques et écologiques, les activités de recherche et d'innovation du Groupe s'appuient sur de nombreuses initiatives internes, en relation directe avec les besoins des projets, et sur des liens de plus en plus solides avec la communauté scientifique. Artelia accueille ainsi 12 thèses, soutient 4 chaires partenariales et participe à plusieurs programmes de recherche européens.

AUGMENTIA

Développer des solutions d'intelligence artificielle pour renforcer les capacités humaines dans les domaines de l'ingénierie

Artelia est intervenu en tant que mécène dans la création de cette chaire, inaugurée au début de l'année 2025. Portée par Grenoble INP-Ensimag, l'UGA et le laboratoire d'informatique de Grenoble (LIG), elle a également bénéficié du soutien du cluster MIAI (Institut interdisciplinaire pour l'intelligence artificielle de l'UGA). Pendant trois ans, chercheurs, enseignants et ingénieurs vont croiser leurs expertises pour créer une IA dédiée à l'ingénierie, éthique en matière de gestion des données et à l'impact environnemental réduit.

Cette approche, voulue par les fondateurs de la chaire, nécessite de répondre à plusieurs

questions fondamentales. Comment s'appuyer sur l'IA générative existante pour exploiter au mieux et en toute sécurité les bases de données d'Artelia ? Quel algorithme développer pour obtenir une IA frugale, dotée de performances raisonnables pour une consommation énergétique réduite ? La transparence et le contrôle humain de l'algorithme comptent aussi parmi les sujets qu'AugmentIA doit approfondir.

CLIMAT-ADAPT4EOSC

Améliorer l'accès aux données climatiques et leur interopérabilité

En 2024, Artelia a été retenu comme lauréat de ce nouveau projet européen dont l'objectif central est d'améliorer l'accès et le partage des données scientifiques relatives au changement climatique. Inscrite dans le mouvement European Open

Science Cloud (EOSC), cette recherche collaborative veut lever différentes barrières juridiques, organisationnelles et techniques pour contribuer au développement d'ensembles de données FAIR (findable, accessible, interoperable, reusable) et de nouvelles fonctionnalités pour les gérer. Elle vise à procurer aux différents acteurs (politiques, scientifiques, économiques) des données fiables pour leur permettre de faire des choix éclairés en matière d'adaptation au changement climatique.

Artelia est déjà partenaire de deux autres projets de recherche européens. Med-IREN (Mediterranean critical Infrastructure Resilience Engineering with Nature based solutions) est centré sur la création de démonstrateurs pour protéger les infrastructures méditerranéennes critiques contre le changement climatique, en introduisant des solutions basées sur la nature. Le Groupe est également partie prenante de C2IMPRESS, un programme dédié à l'amélioration de la résilience de nos sociétés face aux catastrophes, grâce à une compréhension et une sensibilisation accrue aux différents risques.

SWIFT

Modélisation des eaux peu profondes avec l'aide de l'imagerie satellitaire pour améliorer la prévision des inondations

Artelia a rejoint le projet SWIFT (Shallow Water modelling and satellite Imagery combination for improving Flood prediction) aux côtés du Cnes (Centre national d'études spatiales), du centre de recherche Espace-Dev (Inria Sophia Antipolis-Méditerranée) et du Cerfacs (Centre européen de recherche et de formation avancée en calcul scientifique). Ce projet scientifique veut développer des méthodes innovantes, combinant big data dérivées de l'observation de la Terre par satellite et simulations hydrodynamiques, afin d'améliorer la modélisation des inondations à l'échelle locale et régionale. Le projet se concentre sur les zones urbaines et périurbaines et s'appuie sur l'exploitation avancée des données SAR, optiques et topographiques, pour caractériser les flux d'inondation complexes.



JOURNÉE ANNUELLE DES DOCTORANTS

Inaugurée l'année dernière, la Journée des doctorants est devenue en 2024 un événement récurrent. Assorti de la publication d'un livret, il permet de présenter les chercheurs et les thèses en cours de réalisation au sein du Groupe. Une douzaine de sujets de recherche visant à améliorer la conception, la réalisation et la fonctionnalité de diverses infrastructures ont été présentés. Ils couvrent un large spectre de préoccupations, allant de la promotion d'un urbanisme résilient s'appuyant sur un recul maîtrisé des zones côtières à l'amélioration des systèmes de ventilation des métros ou encore à l'utilisation de techniques de bio-ingénierie du sol et de l'eau pour protéger le pied des berges contre l'affouillement.





CHIFFRES CLÉS

170

COLLABORATEURS ENGAGÉS
À TRAVERS + DE 500 JOURS
DE MISSIONS SOLIDAIRES

70

ASSOCIATIONS
ACCOMPAGNÉES

6

LAURÉATS DE
L'APPEL À PROJETS

1,45%

DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION
DU GROUPE CONSACRÉ
À LA FONDATION ARTELIA

LA FONDATION ARTELIA

Bénéficiant des nombreuses implantations du Groupe dans le monde, la Fondation Artelia déploie ses actions humanitaires, sociales et environnementales au plus près des populations. Très active dans le soutien aux associations, que ce soit par le partage d'expertises ou par un appui financier, l'année 2024 a en outre été marquée par le lancement d'un appel à projets dédié à la préservation de la biodiversité et du climat

AIDE AU DÉVELOPPEMENT

Les actions de la fondation en matière d'aide au développement se concentrent sur l'accès à l'eau, à l'hygiène, à l'assainissement, à l'énergie et à un logement décent, des services fondamentaux auxquels les plus démunis n'ont pas accès et pour lesquels nous agissons.

TECNOLOGIE SOLIDALI AU NÉPAL

Afin de pallier les coupures fréquentes dues aux problèmes climatiques et à la répartition du réseau local, créant des difficultés dans la réalisation des activités scolaires, Technologie Solidali, a réalisé un projet d'installation photovoltaïque pour l'Académie Heaven Hill au Népal pour rendre l'école plus durable et autonome. Une équipe d'Artelia Italie a appuyé l'équipe projet dans le dimensionnement de l'ouvrage, avant la réalisation de l'installation.



J'ai immédiatement vu ce projet comme une occasion pour notre équipe Énergie de participer à une initiative extraordinaire

visant à améliorer les conditions de vie des communautés locales en utilisant des technologies durables. La dévotion des étudiants, combinée à l'expertise technique de nos spécialistes, ont été la clé du succès de l'initiative, démontrant à quel point l'éducation est puissante lorsqu'elle est associée à une passion pour le changement.

Tistarelli Giorgia
Responsable Ressources Humaines
Artelia Italie



AIDE MÉDICALE ET DÉVELOPPEMENT AU SÉNÉGAL

AMD a pour vocation l'amélioration de l'accès aux soins de santé pour les populations les plus défavorisées. Dans le cadre du projet en consortium « Sur la piste du caméléon », dans la région de Kedougou, sont prévues la rénovation et la reconstruction de deux centres de santé à Fongolimbi et Ethiolo. L'accompagnement technique a consisté, pour le collaborateur Artelia volontaire s'étant rendu sur place, à dresser les préconisations de travaux pour le centre d'Ethiolo et à réaliser les plans du nouveau centre de Fongolimbi.

FORMATION ET INSERTION SOCIALE & PROFESSIONNELLE

La Fondation Artelia s'engage à travers la recreation du lien social à travers l'emploi, l'habitat, le sport ou d'autres domaines. L'accompagnement des personnes en situation de précarité ou d'exclusion repose sur une attention particulière à leurs besoins, dans le respect de leur dignité.

PROGRAMME SOLIDARITÉ-EAU À MADAGASCAR

Le programme Solidarité-Eau est un réseau multi-acteurs français qui se mobilise pour garantir l'accès à l'eau et à l'assainissement pour tous ainsi que pour la gestion durable des ressources en eau dans les pays en développement.

À Madagascar, en partenariat avec le réseau Ran'Eau, des formations ont été mises en place pour former des étudiants des villes de Diego, Tulear et Fianarantsoa, à la gestion des bassins versants et à l'assainissement urbain. A la suite de ces sessions au printemps 2024, 12 étudiants ont été sélectionnés pour venir participer à un colloque de restitution de leurs projets à Antananarivo en septembre. Ces échanges leurs ont permis de rencontrer des professionnels du secteur, et de visiter un démonstrateur d'assainissement urbain et végétalisé.



Comme une parenthèse dans un quotidien professionnel bien chargé, cette expérience enrichissante m'a permis de mettre mes compétences

au profit d'enjeux de santé et de sortir de notre référentiel européen pour m'adapter aux techniques et usages locaux. Bien plus qu'un simple voyage, ce congé solidaire était en parfait accord avec les valeurs de partage et de simplicité du Groupe Artelia. Le contact avec les membres de l'association comme avec les acteurs locaux était extrêmement chaleureux et bienveillant. Merci aux membres de la Fondation pour leur accompagnement et pour m'avoir fait confiance. J'encourage vivement d'autres collaborateurs à s'engager dans des missions similaires.

Franky Sauvey
Ingénieur responsable de contrats
Artelia Industrie



CULTURE PRIORITAIRE

L'association Culture Prioritaire promeut l'égalité des chances et la réussite éducative et professionnelle des jeunes de quartiers prioritaires, de la 4^e aux études supérieures. Lors de journées dédiées dans nos locaux et lors de forums, des collaborateurs volontaires ont pu faire découvrir à ces jeunes les métiers de l'ingénierie, de la communication et des ressources humaines. L'objectif est de leur faire découvrir le monde professionnel à travers des témoignages concrets, d'élargir leurs perspectives et les aider à comprendre les métiers présentés.



LANCEMENT DE L'APPEL À PROJETS « AGIR EN FAVEUR DE LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DU CLIMAT »

La Fondation Artelia s'est engagée à soutenir six organisations parmi plus de 100 projets reçus qui œuvrent pour la préservation de la biodiversité et du climat. Gestion de la ressource forestière, reboisement, agroforesterie, protection des coraux sont autant de thèmes adressés dans ces projets.

Les lauréats bénéficieront d'un soutien financier global de 80 000 € de la part de la Fondation, ainsi que d'un accompagnement technique fourni par des volontaires du Groupe Artelia, sous forme de mécénat de compétences et de congés solidaires.



ROBIN DU BOIS

SAUVONS LES FORÊTS ET LA BIODIVERSITÉ DU PILAT

FRANCE

Ce projet vise à l'acquisition d'une centaine d'hectares de parcelles boisées sous contrats d'Obligation Réelle Environnementale (ORE) avec le Parc Naturel Régional du Pilat. L'objectif est d'obtenir de forêts lumineuses, diversifiées, étagées favorisant le développement d'une végétation variée accueillante pour les animaux mais aussi sensibiliser les propriétaires forestiers, les familles et plus largement le grand public à la sauvegarde des forêts et à la préservation de la biodiversité dans le massif du Pilat en Rhône-Alpes.



COOPÉRATION ATLANTIQUE GUINÉE 44

SONEYA 2 : KINDIA, TERRITOIRE DE RESPONSABILITÉ ÉCOLOGIQUE ET CLIMATIQUE

GUINÉE

Ce projet s'inscrit dans une approche au long terme en étroite collaboration avec les collectivités locales. Il vise à renforcer durablement les capacités de gestion écologique du territoire par le reboisement et la restauration des couverts végétaux des berges des cours d'eau et têtes de sources les plus dégradés. Le projet s'attache également à soutenir des pratiques énergétiques respectueuses de l'environnement et à mettre en place une gouvernance écologique locale renforçant les capacités de résilience des écosystèmes.



EXPERTS SOLIDAIRES

GESTION INTÉGRÉE DE LA RESSOURCE FORESTIÈRE ET PROMOTION D'ACTIVITÉS GÉNÉRATRICES DE REVENUS DURABLES

BÉNIN

Ce projet a pour objectif de restaurer et protéger durablement le couvert forestier de Zaffé au Bénin. La plantation d'arbres, la promotion de systèmes agricoles plus durables et le développement d'activités économiques sont au cœur du projet, avec le souhait de favoriser l'émergence d'activités génératrices de revenus stables.



FERMES D'AVENIR

L'AGROFORESTERIE POUR RESTAURER LA BIODIVERSITÉ LOCALE ET LES ÉCOSYSTÈMES SUR LES FERMES

FRANCE

Ce projet consiste à faire pousser des arbres au cœur de cinq systèmes agricoles afin de recréer des habitats pour la faune sauvage et plus globalement protéger la biodiversité. Pour cela, l'association Fermes d'avenir accompagne et forme les agriculteurs et agricultrices à concevoir, financer et réaliser leurs projets agroforestiers.



MOULIN DE PONT RÛ

LE JARDIN PÉDAGOGIQUE DU MOULIN DE PONT RÛ

FRANCE

Ce projet vise à servir de plateforme pour la connexion et l'éducation environnementale, en offrant un espace dédié à la sensibilisation et à l'apprentissage de l'agroécologie et de la permaculture à différents publics. À travers une série d'ateliers thématiques variés et évolutifs suivant les saisons, adaptés à diverses tranches d'âge et types de public, le Moulin de Pont Rû entend contribuer activement à l'éducation environnementale.



FONDATION DE LA MER

PROTECTION ET RESTAURATION DE 5 HA DE RÉCIFS CORALLIENS

INDONÉSIE

Avec plus de 550 espèces de coraux recensées, ce projet se développe au cœur de la zone la plus diversifiée au monde dans la province indonésienne de Raja Ampat. Il vise à protéger et à restaurer les récifs coralliens dégradés tout en créant des emplois pour les villageois locaux qui sont formés à la plongée et aux opérations de restauration du récif.

INDICATEURS



THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2022	2023	2024
EMPLOI	Effectif total Groupe (inscrits au 31/12)		7 339	8 841	10 056
	Effectif total France		3918	4 335	4 544
	Répartition des effectifs inscrits par tranche d'âge en % - Groupe -		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%	24 et - = 6,8% 25-29 = 14,8% 30-34 = 16,2% 35-39 = 15,6% 40-44 = 13% 45-49 = 10,8% 50-54 = 9,2% 55-59 = 8,5% 60 et + = 5,0%	24 et - = 6,9% 25-29 = 14,7% 30-34 = 16,0% 35-39 = 14,5% 40-44 = 13,7% 45-49 = 11% 50-54 = 9,1% 55-59 = 8,1% 60 et + = 5,9%
	Effectifs par zone géographique - Groupe -		France : 3918 Vietnam : 851 Italie : 197 Royaume-Uni (UK + ANG) : 133 Allemagne : 110 Emirats Arabes Unis : 37 Espagne : 55 Thaïlande (CORNERSTONE +ENGINEERING) : 152 Danemark (MOE+LBP) : 1172 Norvège (OO) : 128 Philippines (Artelia+PTS) : 219 Madagascar : 44	France : 4335 Vietnam : 648 Italie : 244 Royaume-Uni (UK + ANG) : 144 Allemagne : 142 Emirats Arabes Unis : 44 Espagne : 79 Thaïlande (CORNERSTONE+ENGINEERING) : 151 Danemark (MOE+LBP) : 1216 Norvège (OO) : 143 Philippines : 154 Madagascar : 43	France : 4544 Vietnam : 524 Italie : 264 Royaume-Uni (UK + ANG) : 949 Allemagne : 152 Emirats Arabes Unis : 106 Espagne : 76 Thaïlande (CORNERSTONE+ENGINEERING) : 144 Denmark (MOE+LBP) : 1383 Norway (OO) : 152 Philippines : 133 Madagascar : 49
	Répartition des effectifs par sexe - Groupe -		Femmes : 31,83 % Homme : 68,17 %	Femmes : 32,81% Hommes : 67,19%	Femmes : 33% Hommes : 67%
ORGANISATION DU TRAVAIL	Nombre total d'employés par contrat de travail (permanent ou temporaire), par genre - Groupe -		Contrats permanents : 2157 femmes / 4212 hommes Contrats temporaires : 179 femmes / 791 hommes	Contrats permanents : 2609 femmes / 4968 hommes Contrats temporaires : 292 femmes / 972 hommes	Contrats permanents : 3000 femmes / 5851 hommes Contrats temporaires : 316 femmes / 889 hommes
	Nombre total d'employés par type d'emploi (à temps plein et à temps partiel), par genre - Groupe -		Temps partiel 345 femmes / 215 hommes Temps pleins 1991 femmes / 4788 hommes	Temps partiel : 402 femmes / 289 hommes Temps pleins : 2499 femmes / 5651 hommes	Temps partiel : 446 femmes / 339 hommes Temps pleins : 2870 femmes / 6401 hommes
	Nombre total d'employés par contrat de travail (permanent et temporaire), par région - Groupe -		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	France : Permanent : 1416 F / 2697 H - Temporaire : 70 F / 152 H Europe (hors France et Scandinavie) : Permanent : 262 F / 379 H -Temporaire : 23 F / 18 H Scandinavie : Permanent : 461 F / 887 H - Temporaire : 6 F / 5 H Afrique-Moyen Orient : Permanent : 35 F / 101 H -Temporaire : 18 F / 77 H Asie -Océanie : Permanent : 165 F / 338 H - Temporaire : 124 F / 519 H Amériques : Permanent 278 F / 585 H - Temporaire : 43 F / 182 H	France : Permanent : 1482 F / 2795 H - Temporaire : 87 F / 180 H Europe (hors France et Scandinavie) : Permanent : 515 F / 936 H -Temporaire : 27 F / 51 H Scandinavie : Permanent : 496 F / 941 H - Temporaire : 29 F / 69 H Afrique-Moyen Orient : Permanent : 43 F / 106 H -Temporaire : 41 F / 128 H Asie -Océanie : Permanent : 148 F / 323 H - Temporaire : 108 F / 414 H Amériques : Permanent 323 F / 750 H - Temporaire : 17 F / 47 H
	Absentéisme (France hors Principia)		2,94%	2,31%	2,35%

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2022	2023	2024
MOBILITE INTERNE	Nombre de mobilités (mobilité géographique et/ou changement de poste) - Groupe -		180	45	193
SANTÉ & SÉCURITÉ	Conditions de santé et de sécurité au travail	Politique santé et sécurité Procédures spécifiques: - Dispositif de signalement et de traitement des situations complexes - Gestion des agissements de harcèlement - Protocole de gestion d'un état d'alcoolisation ou addiction	Pages 54-57 du RPEF 2022	Pages 54-56 du RPEF 2023	Pages 44 à 47 du RPEF 2024
	Fréquence et gravité des accidents du travail		TF : 2,28 (France + Principia) TG : 0,06 (France + Principia)	TF : 2,49 (France + Principia) TG : 0,16 (France + Principia)	TF : 1,58 TG : 0,10
	Maladies professionnelles		1 (France)	1 (France)	1 (France)
	Effectif certifié ISO 45001 - Groupe -		52,41 %	52,41 %	65 %
	Sites certifiés MASE		16 sites certifiés MASE + 100 collaborateurs de la compétence Environnement	16 sites certifiés MASE + 100 collaborateurs de la compétence Environnement	16 sites certifiés MASE + 100 collaborateurs de la compétence Environnement
RELATIONS SOCIALES	Organisation du dialogue social	<u>Accords négociés et signés avec les partenaires sociaux en 2024:</u> Accord portant sur les modalités arrêtées en matière de rémunération pour les exercices 2024, 2025, 2026 Accord Groupe ARTELIA en faveur de l'emploi et du maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap pour les années 2024 à 2026 Accord sur l'intéressement des salariés aux résultats pour les années 2024-2025-2026 Accord sur la participation des salariés aux résultats pour les années 2024-2025-2026 Avenant n°3 à l'accord plan d'épargne «Groupe Artelia» Avenant n°3 à l'accord sur le règlement du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif d'Artelia (PERE-CO)	France hors Industrie / ADS / Principia : 98 réunions : 4 comités de Groupe 16 CSE 8 CSSCT 29 RP 26 commissions 15 négociations	France hors Industrie / ADS / Principia : 108 réunions : 6 comités de Groupe 14 CSE 8 CSSCT 38 RP 25 commissions 17 négociations	France hors Industrie / ADS / Principia : 119 réunions : 5 comités de groupe 18 CSE (dont 5 extraordinaires) 24 Commissions 18 CSSCT 47 RP 17 Négociations
	Bilan des accords collectifs	Accord sur l'harmonisation des dispositions sociales de la société TOOLZ avec celles applicables au sein de la société ARTELIA DIGITAL SOLUTIONS Avenant n°1 de l'accord sur le développement des compétences au sein de l'UES ARTELIA Accord don de jours	France hors Industrie / ADS / Principia : 15 accords signés	France hors Industrie / ADS / Principia : 16 accords signés	France hors Industrie / ADS / Principia : 13 accords signés
	Taux d'avis favorables obtenus lors des consultations et négociations annuelles avec les partenaires sociaux	Accord sur le compte épargne temps (CET) ARTELIA Avenant n°3 à l'accord ARTELIA sur les dispositifs de prévoyance et de frais de santé Avenant n°1 à l'accord relatif au Forfait Mobilité Durable (FMD) Accord sur l'harmonisation des dispositions sociales de la société MTC avec celles applicables au sein de l'UES Groupe ARTELIA	France hors Industrie / ADS / Principia : 100,00 %	France hors Industrie / ADS / Principia : 100,00 %	France hors Industrie / ADS / Principia : 99,96 %
FORMATION	Politiques mises en œuvre en matière de formation	3 % de la masse salariale dédiés chaque année à la formation. La politique de 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.	Pages 66-67 du RPEF 2022	Pages 64-65 du RPEF 2023	Pages 52-53 du RPEF 2024
	Nombre total d'heures de formation		40 011 (France hors Principia)	42 105 (France hors Principia)	52 519 (France)
	Taux d'accès à la formation		65,02 % (France hors Principia)	65,02 % (France hors Principia)	80 % (France)
	Taux d'accès à des actions de développement des compétences - Groupe		82 %	83 %	89 %

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2022	2023	
ÉGALITÉ 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 59-61 du RPEF 2022	Pages 57-61 du RPEF 2023	Pages 48 à 51 du RPEF 2024
	Index d'égalité professionnelle femme / homme	<u>Détail de calcul de l'index:</u> 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 SCORE ARTELIA UES SCORE ARTELIA INDUSTRIE 1 - 38/40 (écart en faveur des hommes) 38/40 (écart en faveur des hommes) 2 - 20/20 (écart en faveur des femmes) 20/20 (écart en faveur des femmes) 3 - 15/15 (écart en faveur des femmes) 10/15 (écart en faveur des hommes) 4 - 15/15 15/15 5 - 0/10 0/10	Artelia UES : 89/100 Artelia Industrie : 88/100 Principia : 85 /100	Artelia UES : 89/100 Artelia Industrie : 88/100 Principia : 85 /100	Artelia UES : 89/100 Artelia Industrie : 89/100 Principia : 88 /100
	Taux de féminisation dans l'encadrement et le management (France, Danemark, Italie, Norvège, Canada)	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 : 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	France : 24 % Groupe : 22 %	France : 26.7% Groupe : 27.3%	France 27,6% Groupe :
	Taux de femmes dans les instances dirigeantes (Artelia SAS)		NC	21,44%	22,18%
	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 59-61 du RPEF 2022	Pages 57-61 du RPEF 2023	
	Nombre de recrutements de travailleurs handicapés		19	16	16
	Taux d'emploi de travailleurs handicapés		2,85%	3,44%	3,85%
	Nombre de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap		43	38	52
	Taux de formation des personnes en situation de handicap		55%	48%	58%
	Politique de lutte contre les discriminations		Pages 59-61 du RPEF 2022	Pages 57-61 du RPEF 2023	Pages 48 à 51 du RPEF 2024

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2022	2023	2024
POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT	Effectif certifié ISO 14001 - Groupe -	L'ISO 14001 est un outil pour la réalisation de nos objectifs et cibles: • L'analyse environnementale identifie nos impacts environnementaux, qui sont liés à la réglementation et à nos objectifs et cibles. Les sujets sites sont la gestion de nos déchets, nos consommations d'énergie, nos mobilités, notre ancrage territorial. • L'organisation en place permet d'établir et suivre nos plans d'actions pour la réalisation de ces objectifs et cibles. • Les indicateurs associés sur la réalisation des objectifs et cibles nous permettent d'évaluer la pertinence du système de management environnemental. • L'ensemble de ces éléments est ré-évalué et validé par la Direction annuellement dans un objectif d'amélioration continue.	10 sites et filiales certifiés ISO 14 001 : • Échirolles • Lille • Lyon • Saint-Ouen • Italie (Milan + Rome) • Espagne (Madrid) • Pays du Golfe (Dubai) • Royaume-Uni (Londres + Birmingham)	10 sites et filiales certifiés ISO 14 001 : • Échirolles • Lille • Lyon • Saint-Ouen • Italie (Milan + Rome) • Espagne (Madrid) • Pays du Golfe (Dubai) • Royaume-Uni (Londres + Birmingham)	37 %
	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions - Groupe -	Notre activité ne génère pas de risques environnementaux et peu de pollution. <u>Nous proposons à nos clients un ensemble d'expertises environnementales:</u> Études 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 / Économie circulaire des matériaux / Développement des énergies renouvelables (Hydroélectricité, Solaire, Éolien, Géothermie, Biogaz/biométhane) / Mise en place d'une stratégie énergétique / Amélioration de l'efficacité énergétique.	Pages 40-51 du RPEF 2022	Pages 35-39 du RPEF 2023	Pages 36 à 43 du RPEF 2024
	Actions de performance environnementale dans les projets des clients - Groupe -	<u>Engagements Politique RSE:</u> Promouvoir une démarche d'écoconception et d'écosuivi des chantiers sur 100 % de nos projets significatifs Réaliser une évaluation détaillée des risques et opportunités ESG sur 100 % de nos offres significatives, basée sur la taxonomie européenne et les ODD	Voir indicateurs 2022 de la politique RSE page 8	Voir indicateurs 2023 de la politique RSE page 9	Voir indicateurs 2024 de la politique RSE pages 6-7
	Formation aux enjeux environnementaux / climatiques	Formation des responsables de projets aux méthodes et outils internes dédiés à l'écoconception et l'écosuivi des chantiers (Groupe)	-	13,4%	13,9 %
		Sensibilisation des collaborateurs aux enjeux climatiques (France)	-	-	100 %
	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets - France	Le tri du papier et le tri sélectif sont effectués sur l'ensemble des sites. Les déchets informatiques et électroniques sont systématiquement collectés et recyclés par un prestataire externe.	100 % des déchets papier et électronique valorisés	100 % des déchets papier et électronique valorisés	100 % des déchets papier et électronique valorisés
UTILISATION DES RESSOURCES	Nombre de véhicules en parc - France		1 021	1 122	1206
	Nombre de litres d'essence consommés par la flotte interne - France		340 879	499 455	777 375

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2022	2023	2024
UTILISATION DES RESSOURCES	Nombre de litres de diesel consommés par la flotte interne - France		674 683	569 900	315 782
	Taux de papier recyclé acheté ***		99 %	99%	99%
	Consommation d'électricité (Scope 2) en kWh - Groupe		NC	11 923 803 kWh	14 804 292 kWh
	Consommation d'eau en m³ - Groupe -		Non disponible*	31 182 m³	93 831 m³
	Taux de collaborateurs sensibilisés aux écogestes		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	La politique Environnement du Groupe détaille l'ensemble des mesures prises pour réduire nos émissions de GES.	Pages 44-48 du RPEF 2022	Pages 40-45 du RPEF 2023	Page 33 du RPEF 2024
	Emissions de gaz à effet de serre - Groupe -	Emissions totales (hors périmètre trajectoires SBTi)	NC	71 422 tCO ₂ e 8,5 t CO ₂ e / ETP	114 981 tCO ₂ e 11,4 tCO ₂ e / ETP

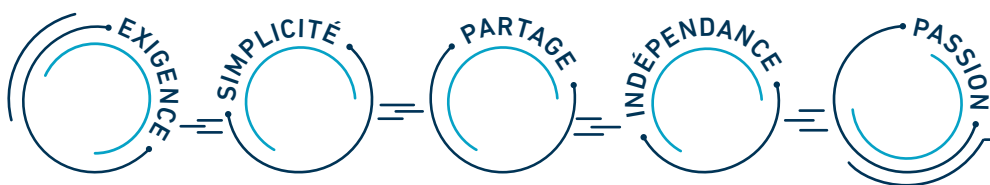
** Donnée partielle. Artelia n'étant pas propriétaire de l'ensemble de ses sites, certaines données n'ont pas pu être récupérées.

*** Papier recyclé à 50%, en partie PEFC et Ecolabel

THÈMES	INDICATEURS	POLITIQUE GÉNÉRALE	2022	2023	2024
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 du RPEF 2022	Pages 30-31 du RPEF 2023	pages 22-23 du RPEF 2024
	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques - Groupe -	Artelia a désigné un responsable éthique et intégrité Groupe et des responsables éthique 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 (cotraitants, sous-traitants et fournisseurs). Il permet de signaler toute violation de la charte éthique ou manquement d'ordre éthique, de solliciter des conseils ou de faire part de doutes ou d'interrogations sur l'application ou l'interprétation de règles éthiques.	Charte éthique	Charte éthique	Charte éthique
	Nombre total de préoccupations exprimées, type de mauvaise conduite signalé, pourcentage de préoccupations traitées, résolues ou déclarées infondées - Groupe -		1 alerte éthique déclarée infondée après enquête, 1 cas de fraude, 2 alertes concernant la communication d'informations sensibles infondées	9 alertes éthiques reçues, dont 2 encore en cours de traitement. Sur les 7 alertes traitées : 3 ont été classées sans suite, car non corroborées, et 2 ont donné lieu à des sanctions disciplinaires.	31 alertes éthiques reçues, dont 14 classées sans suite, et 9 ayant donné lieu à des sanctions disciplinaires.
	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 collaborateurs 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 - Pression du client pour faire modifier des réserves lors des opérations de réception - Non respect des règles de libre concurrence - Rémunération d'un partenaire sans vérification de la prestation et sans facture - Absence d'analyse 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	8 Business Units évaluées et plusieurs filiales internationales exposées à des risques de fraude et de corruption selon le classement de Transparency International	10 Business Units évaluées et plusieurs filiales internationales exposées à des risques de fraude et de corruption selon le classement de Transparency International.	10 Business Units évaluées et 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) -		95,9 % des collaborateurs ont reçu et validé la formation éthique	95,9 % des collaborateurs ont reçu et validé la formation éthique.	94 % des collaborateurs ont reçu et validé la formation éthique.
			100 % des collaborateurs ont signé l'engagement à respecter la charte éthique à leur embauche	100 % des collaborateurs ont signé l'engagement à respecter la charte éthique à leur embauche.	100 % des collaborateurs ont signé l'engagement à respecter la charte éthique à leur embauche.
	Cas avérés de corruption et mesures prises - Groupe -		0	0	0
	Initiatives externes	Comme énoncé dans sa charte éthique, Artelia s'engage à réaliser les missions qui lui sont confiées dans le respect des lois et réglementations, et plus généralement avec intégrité et dans le respect des parties prenantes, dans tous les pays où le Groupe exerce ses activités. Artelia adhère aux principes : - 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	2022	2022	2023
ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	Nombre de recrutements (hors interim) - Groupe -		2 145 (845 en France et 1300 dans le reste du monde)	1 518 (hors Danemark)	1 558 (hors Danemark)
	Part des honoraires du Groupe dédiés à la R&D et à l'innovation		4%	4.5%	2,5%
	Relations entretenues avec les parties prenantes de la société et modalités de dialogue avec celles-ci		Pages 30-31 du RPEF 2022	Pages 24-27 du RPEF 2023	Pages 16-17 du RPEF 2024
	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 accompagné 70 associations en 2024.	1,11% du REX consacré à la Fondation Artelia	1,22% du REX consacrés à la Fondation Artelia	1,45% du REX consacrés à la Fondation
	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 électricité, GIS Hydraulique pour l'environnement et le développement durable, Office international de l'eau, Rêve de scènes urbaines, Syndicat des énergies renouvelables (collège A), Syndicat des énergies 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 2023			
	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociétaux et environnementaux	Achat de fournitures de bureau vertes	34% des fournitures achetées sont vertes	46% des fournitures achetées auprès de notre fournisseur principal LYRECO, sont vertes	40% des fournitures achetées auprès de notre fournisseur principal LYRECO, sont vertes
	Pourcentage de fournisseurs ayant signé la «charte fournisseurs responsables» ou possédant leur propre charte d'achat responsable	Artelia s'est fixé comme objectif que l'ensemble de ses partenaires commerciaux s'engagent au respect d'une charte fournisseur responsable / achats responsables à horizon 2025. L'indicateur concerne les fournisseurs de la direction des achats hors production	81%	100%	100%
	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.	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)	38%	38%	38%

Créer des solutions pour une vie positive



NOUS VOUS INVITONS À CONSULTER
NOS AUTRES PUBLICATIONS ANNUELLES

[L'essentiel](#)

[L'annexe financière](#)



Édition 06/2025 - DMCom_vle_jal



www.arteliagroup.com