

RAPPORT

GLOBAL COMPACT

SUR L'EXERCICE 2020

JUIN 2021



[artimōn]

MOT DE L'ASSOCIÉ- DIRIGEANT

Par cette communication, je réaffirme, en cette année 2021, le soutien d'Artimon aux dix principes du pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

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

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

Antoine BERTHOUD



Antoine
BERTHOUD

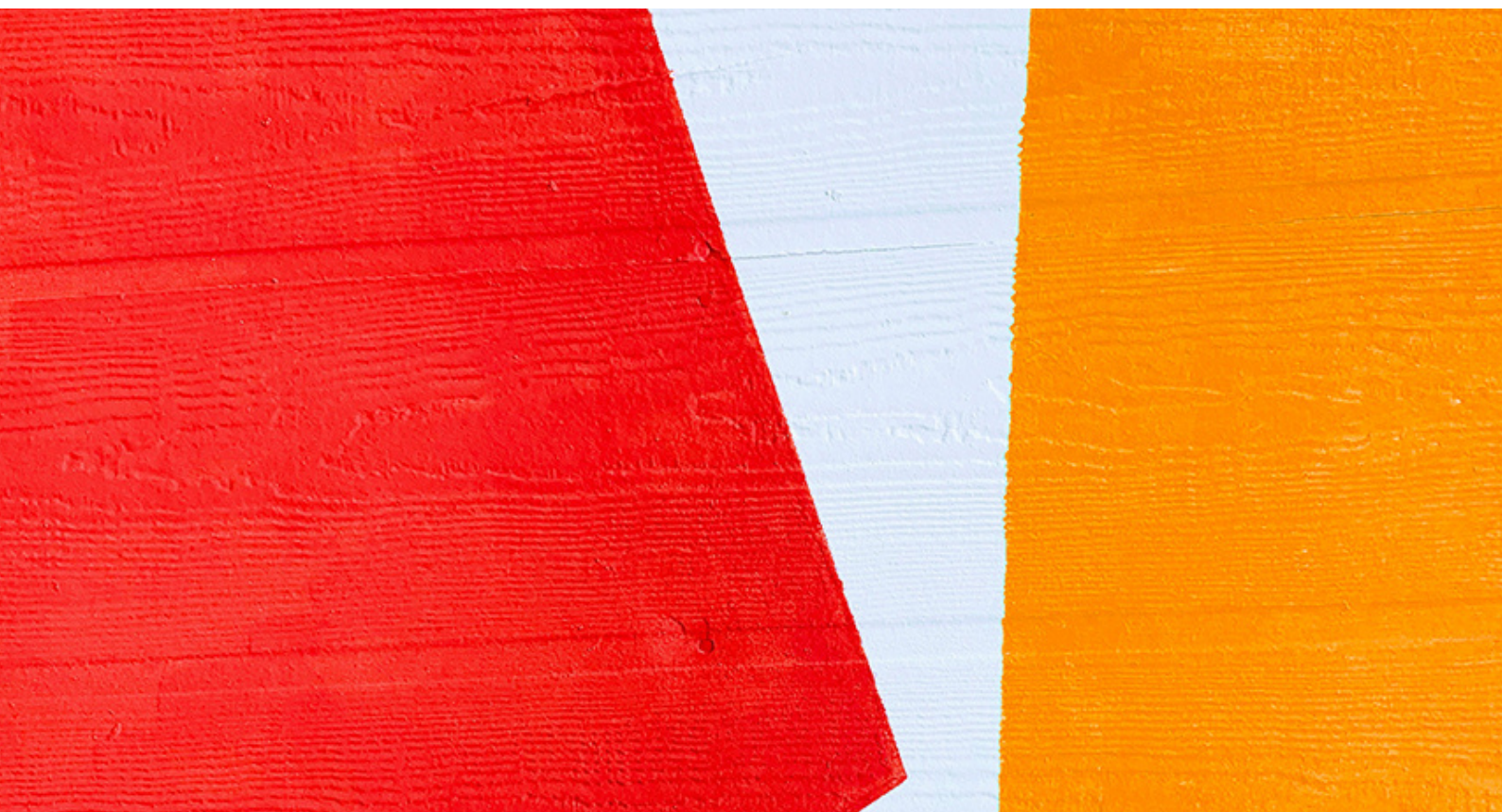
04 Notre démarche RSE

07 Etre un employeur responsable

22 S'engager socialement

27 Réduire notre impact environnemental

31 Accompagner durablement nos clients



UNE CULTURE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Depuis la création d'Artimon en 1995, notre vocation est d'apporter un conseil indépendant et engagé, tenant compte des spécificités de chaque acteur. Notre équipe est habituée à adapter ses démarches à la culture, au métier et à la taille de nos clients.

Nous avons assis le développement du cabinet sur une approche humaine et pragmatique du conseil. Animés par le sens du service et de l'intérêt du client, nos consultants pratiquent avec conviction le travail collaboratif et font preuve d'une réelle implication dans leurs missions.

Nous partageons ainsi des valeurs centrées autour du respect des relations humaines, de l'intégrité et de l'engagement.

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

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

NOTRE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL (GLOBAL COMPACT)

En 2010, nous traduisons notre volonté RSE par la signature du Pacte Mondial de l'ONU.

Lancé en 2000 par Kofi ANNAN, le pacte mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de 10 valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Nous soutenons
Le Pacte Mondial
de l'ONU depuis
2010



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

Dans l'objectif de progresser en matière de RSE, nous avons engagé plusieurs actions :

CRÉATION D'UN COMITÉ DE PILOTAGE RSE CHEZ ARTIMON

En 2013, nous créons un comité de pilotage RSE (associé-dirigeant, secrétaire générale, directrice du développement, chef de projet RSE) qui définit les objectifs de l'année et se réunit tous les trimestres pour piloter le plan d'actions associé.

Cette année, notre comité de pilotage a animé nos actions RSE et mobilisé l'ensemble de l'équipe autour de nouvelles réflexions et comportements, notamment en matière d'utilisation du numérique. La pandémie et le télétravail ont en effet considérablement augmenté notre consommation du numérique dans notre sphère professionnelle comme personnelle. Bien que le digital puisse générer des économies d'énergies, il représente une certaine pollution avec un réel impact sur l'environnement. Quelles sont les bonnes pratiques ? L'équipe Artimon vert communique régulièrement des informations et conseils sur le sujet pour sensibiliser nos collaborateurs.

La politique RSE et le plan d'actions font l'objet d'une présentation régulière à l'ensemble des collaborateurs et des clients.

EVALUATION DE NOTRE POLITIQUE RSE PAR ECOVADIS

En 2014, nous soumettons pour la première fois notre politique RSE à l'évaluation de l'organisme EcoVadis.

EcoVadis évalue la performance développement durable des fournisseurs sur la base de 4 catégories et 21 indicateurs. C'est une plateforme d'évaluation RSE de référence utilisée par plus de 100 multinationales majeures.

En décembre 2020 et comme chaque année depuis 2014, Artimon confirme son statut Gold, l'une des meilleures distinctions RSE accordées par EcoVadis.

Notre cabinet se situe ainsi dans le TOP 5% des entreprises évaluées par EcoVadis, tous secteurs et toutes catégories confondus, et dans le TOP 6% des entreprises du secteur du conseil.



CRÉATION DU GROUPE ARTIMON VERT

En 2018, nous soutenons la création d'un groupe de travail interne « Artimon Vert », dont l'objectif est de promouvoir auprès de chaque membre de notre organisation des comportements toujours plus vertueux en matière de développement durable. Ce groupe organise des concours, sensibilise et diffuse des informations permettant à chacun de prendre conscience des enjeux du développement durable et d'agir en conséquence (cf. page 27).

COMMUNICATIONS INTERNES ET EXTERNES SUR NOTRE POLITIQUE RSE

Nous consacrons à chaque réunion d'activité (avec l'ensemble de l'équipe) du temps pour communiquer et sensibiliser nos collaborateurs sur un sujet RSE précis. Par exemple : consommation électrique, consommation et recyclage papier, etc.

En 2020, nous renforçons notre communication externe sur notre politique RSE avec une page dédiée sur notre [site internet](#) ainsi que des publications sur les [réseaux sociaux](#).

NOS ENGAGEMENTS RSE

4 PILIERS / 19 OBJECTIFS

#1 ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

- Veiller à la qualité et l'éthique des conditions de travail de nos collaborateurs.
- Respecter l'égalité des chances et la parité hommes / femmes.
- Favoriser les évolutions de carrière et le développement des compétences.
- Assurer une politique de rémunération transparente et équitable.
- Favoriser la cohésion interne et le partage des connaissances.
- Promouvoir nos valeurs autour du respect des relations humaines, de l'intégrité et de l'engagement.

#2 S'ENGAGER SOCIALEMENT

- Placer l'humain au cœur de notre développement avec une attention particulière apportée au bien-être et à l'écoute de nos collaborateurs ainsi qu'au respect de nos clients et fournisseurs.
- Lutter contre les discriminations raciales, ethniques ou socioculturelles.
- Apporter notre soutien à des associations d'utilité publique comme [La Vie, un 13](#), association pour enfants et adultes en nutrition parentérale et entérale à domicile.
- Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

#3 RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

- Identifier nos impacts écologiques (consommation de papier, de fournitures, d'électricité, d'eau...) et nous engager sur des actions concrètes liées à ces enjeux.
- Sensibiliser les collaborateurs à notre impact environnemental et diffuser les bonnes pratiques : diminuer les impressions, réduire la consommation d'électricité et d'eau, trier les déchets, etc.
- Adopter une politique d'achats et de consommation responsables (consommables recyclables, papier et cartouches d'encre, plateaux repas, fournisseur d'électricité verte, etc.).
- Favoriser la dématérialisation des démarches administratives.
- Nous assurer que nos fournisseurs et partenaires ont mis en place une politique de responsabilité sociale et environnementale.

#4 ACCOMPAGNER DURABLEMENT NOS CLIENTS

- Pratiquer un conseil indépendant et engagé, adapté aux besoins de nos clients.
- Accompagner nos clients vers une performance durable en intégrant la mise en cohérence des différentes dimensions de l'organisation au cœur de notre démarche.
- Favoriser la transmission des savoir-faire techniques et méthodologiques auprès des équipes internes.
- Garantir à nos clients l'éthique, la confidentialité et l'intégrité de leurs données dans le cadre de nos missions, de leur conception à leurs mises en œuvre opérationnelles.

NOUS SOUTENONS

LE PACTE NATIONAL DES MÉTIERS D'ART

UNIVERSITÉ DE PARIS

DISTINCTION

2020

RECOGNITION

in @

artimon.fr

[artimon]

VEILLER À LA QUALITÉ ET L'ÉTHIQUE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE NOS COLLABORATEURS

UNE RESPONSABILITÉ VIS-À-VIS DE NOS COLLABORATEURS

Procurer un environnement de travail adapté

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

En premier lieu, nos collaborateurs sont équipés d'un ordinateur portable parmi les plus légers du marché pour réduire les contraintes physiques liées à son transport quotidien. En parallèle, l'ergonomie des postes de travail dans nos locaux est régulièrement revue.

Début mars 2020, le management anticipe un confinement imminent et commande du matériel informatique de qualité (écrans, souris et claviers ergonomiques, casque audio) pour l'ensemble des collaborateurs qui souhaitent aménager un bureau à domicile. Les assistantes administratives sont munies d'un ordinateur portable et d'une connexion à distance pour être opérationnelles en télétravail.

Cette réactivité d'Artimon contribue à instaurer un climat de confiance et à rassurer les collaborateurs sur le futur de l'organisation de leur travail. Il est primordial pour le cabinet, surtout en cette période de sidération et de fortes incertitudes, que les conditions de télétravail soient optimales pour tous ses collaborateurs.

Ainsi, notre disponibilité et investissement restent intacts : en télétravail, tous nos consultants continuent d'accompagner nos clients sur leurs projets.



Nous plaçons
l'homme au
coeur de notre
développement

Mettre en place un protocole sanitaire et une organisation du travail à distance

17 mars 2020. Le couperet tombe. Confinement strict et télétravail obligatoire pour les entreprises qui le peuvent décrétés par le gouvernement jusqu'à nouvel ordre.

Employeur responsable et citoyen, Artimon annonce aussitôt le télétravail généralisé pour tous ses collaborateurs. Le management multiplie les échanges avec les équipes et les clients pour réorganiser le travail et adapter nos process et méthodes.

Soucieux du bien-être et de la santé de nos collaborateurs, nous créons un protocole sanitaire « Adapter nos habitudes de travail face à la Covid-19 » qui définit les règles d'occupation et d'interactions dans nos locaux, adapte certains process internes et réorganise le travail en équipes projets. Ce protocole sanitaire est actualisé au gré des prises de parole gouvernementales et accessibles à tous.

Le management initie ainsi plusieurs actions concrètes :

- **Création d'un « Espace Covid » dédié sur Teams**, outil collaboratif de visioconférence et gestion de projets utilisé chez Artimon. Les collaborateurs sont informés en temps réel de la réponse d'Artimon face à la crise sanitaire (mises à jour régulières du protocole Covid-19, nomination de référents Covid en interne, distribution de masques, attestations de sortie, rappel des gestes barrières et de la procédure en cas de Covid ou de suspicion).
- **Réalisation de nombreux supports de communication** : affichage dans nos locaux, infographie sur les gestes à respecter dans nos interactions au bureau ou lors de formations en présentiel.
- **Instauration d'une réunion d'activité mensuelle** avec l'ensemble des collaborateurs pour donner des informations sur la situation économique et sociale du cabinet, les décisions managériales ainsi que les règles en vigueur.
- **Renforcement du dialogue continu** avec les clients pour s'accorder sur les exigences du protocole sanitaire de leur organisation et celles du protocole en vigueur chez Artimon.
- **Investissement sur les formations** à distance pour continuer à accompagner la montée en compétence de nos collaborateurs. Important pour se projeter dans sa carrière professionnelle et dans l'organisation.
- **Optimisation des échanges entre les managers et les collaborateurs** pour assurer la fluidité de la communication et l'avancée des projets tout en respectant leur bien-être et droit à la déconnexion.
- **Prévention des risques psychosociaux** avec deux campagnes d'appels de tous les collaborateurs par un membre de l'équipe de management. La première campagne se déroule en novembre 2020 (2ème confinement) à l'issue de laquelle une journée de travail en présentielle est autorisée. La deuxième campagne a lieu en mars 2021 (à l'aube du 3ème confinement). La journée en présentiel autorisée est maintenue. Une deuxième journée est possible si les conditions sanitaires le réunissent.
- **Communication interne** sur les mesures de consultations à distance prises en charge par notre mutuelle.

Nous prenons ainsi immédiatement les mesures nécessaires garantissant la sécurité de nos collaborateurs et partenaires ainsi que la continuité de nos services à nos clients.

Entériner une Procédure interne Harcèlement

Chaque collaborateur a l'obligation, lors de son arrivée chez Artimon, de prendre connaissance de notre Procédure interne Harcèlement.

Une équipe référente dans ce domaine ainsi que les membres du CSE sont formés pour recueillir la parole des collaborateurs et agir conformément à la loi française et à la procédure Artimon.

En parallèle, la procédure est consultable dans le tableau d'affichage virtuel partagé avec tous les collaborateurs et une infographie résumant celle-ci est affichée dans nos locaux.

Signer un Accord relatif au Télétravail

Répondant à une demande forte des collaborateurs avant la généralisation du télétravail, et accélérée par la pandémie, le management initie un dialogue avec le Comité Social et Economique (CSE) pour aboutir à un Accord sur le Télétravail. Celui-ci est signé en octobre 2020 et définit les règles en la matière.

L'Accord relatif au Télétravail ainsi qu'une infographie expliquant la démarche en cas de demande sont accessibles par tous dans le tableau d'affichage virtuel.

Le management réalise des ateliers en petits comités avec les collaborateurs pour concevoir l'organisation du travail de demain, post-covid, tendant à un modèle hybride, présentiel et distanciel.

Cette flexibilité et liberté d'organisation sont plébiscitées par les collaborateurs.

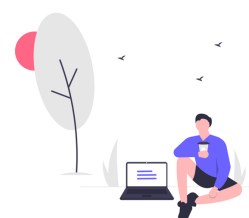
UNE QUALITÉ DE VIE PROFESSIONNELLE PRÉSERVÉE

Les actions précédemment citées contribuent à offrir une qualité de vie professionnelle à nos collaborateurs.

Suivre quelques indicateurs clés de la qualité de vie au travail

Nous suivons 4 indicateurs principaux :

- Taux d'employabilité
- Turnover du personnel
- Taux d'ancienneté
- Taux d'accidents du travail, de maladie professionnelle et d'absentéisme



Nous maintenons notre taux d'employabilité et privilégions la pérennité des contrats grâce à trois mesures :

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

En 2020, nous avons maintenu les embauches de consultants et de stagiaires prévues (plus d'une dizaine).

- 50% de nos stagiaires ont rejoint le cabinet en CDI. (60% en 2019).
- 4% de l'effectif ont travaillé à temps partiel (idem en 2019).

Le turnover du personnel est de 17,9% (20% en 2019) :

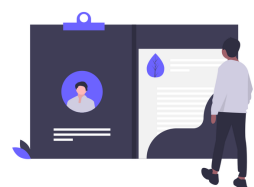
- 23% pour les hommes (18% en 2019)
- 15% pour les femmes (22% en 2019)

Nos collaborateurs ont une ancienneté moyenne de 4,1 ans et une expérience professionnelle moyenne de 7,6 ans.

En 2020, le taux d'accidents du travail, de maladie professionnelle et d'absentéisme chez Artimon s'élevait à :

- 1,44% en incluant les jours de congés maternité et paternité (3% en 2019)
- 0,85% hors jours de congés maternité et paternité (1,09% en 2019)

Le taux d'absentéisme est également un indicateur clé de la qualité de la vie professionnelle.



Mettre en place un dispositif de onboarding complet pour une intégration réussie

Fin 2019, les équipes RH et communication renforcent le dispositif de *onboarding* des nouveaux collaborateurs. Les accompagner dans leurs premiers pas chez Artimon, nous assurer de leur bien-être et intégration dans l'équipe, est une priorité !

Dès l'apparition de la pandémie et de ses conséquences, l'intégration des nouveaux collaborateurs devient un sujet encore plus fondamental pour Artimon. Ce dispositif de *onboarding* représente une action clé que nous nous efforçons, avec l'ensemble des acteurs, d'améliorer au gré des feedbacks reçus.

Dans le détail, ce dispositif d'une durée de 6 mois, est marqué par plusieurs actions à des échéances précises. Chaque acteur du *onboarding* a un rôle spécifique à jouer (Responsable Ressources Humaines, Responsable Communication & Marketing, Parrain/Marraine, Manager) dans cette partition.

Avant l'arrivée

- Le nouveau collaborateur reçoit un mail de bienvenue personnalisé avec les modalités pratiques de son arrivée, l'identité de son parrain/marraine et les dernières formalités administratives à compléter.
- En parallèle, une annonce de son arrivée sur Yammer, réseau social interne, est effectuée à l'ensemble de l'équipe.

Jour de l'arrivée

- Le collaborateur est accueilli en personne dans les locaux d'Artimon. Café de bienvenue puis matinée d'intégration.
- Il est sensibilisé aux bonnes pratiques du numérique, au respect de la sécurité et confidentialité, ainsi qu'aux obligations RGPD concernant les données personnelles. Tout son équipement informatique lui est remis pour une autonomie opérationnelle immédiate. Sa première mission : lire les Chartes et Règlements internes d'Artimon (Règlement Intérieur, Charte Informatique et Communication, Charte Anticorruption, Procédure Harcèlement, Accord Télétravail, etc.).
- Le collaborateur reçoit à l'issue de sa matinée d'intégration plusieurs documents pour l'aider à s'imprégner de la culture du cabinet et de ses process : livret d'accueil, documents de références et dernières actualités internes.
- Un message de bienvenue est publié sur Yammer avec une description détaillée de son parcours.
- Le collaborateur est invité à déjeuner avec l'équipe du *onboarding* et les consultants présents au cabinet qui le souhaitent. Une belle manière de clôturer cette matinée d'intégration et de faire plus ample connaissance.



J+15 jours

- Le collaborateur est contacté par son parrain/marraine dans les quinze premiers jours de son arrivée pour un premier échange (mail, café, déjeuner, visio, etc.).

Rôle pivot du dispositif de *onboarding*, le parrain/marraine, est obligatoirement un consultant qui n'est ni le manager du nouvel arrivant, ni dans la même équipe projet. Sa mission est d'être un référent disponible, neutre et à l'écoute de son filleul, pour être en mesure de lui apporter toutes les réponses, soutiens et conseils dont il pourrait avoir besoin dans le cadre de son intégration. Sur la base du volontariat, 23 collaborateurs composent actuellement l'équipe de parrainage. Celle-ci étant régulièrement enrichie par de nouveaux parrains/marraines.

J+3 mois

- Le collaborateur échange avec son manager pour débriefer de ses 3 premiers mois chez Artimon. L'objectif est de faire un feedback au collaborateur et d'écouter le sien. Une bonne relation de travail fonctionne sur une écoute mutuelle et un dialogue transparent. Nous en sommes convaincus.
- En parallèle, le parrain/marraine échange également avec son filleul pour recueillir son ressenti sur cette période. Son point de vue diffère de celui du management, ce qui facilite le dialogue.
- Le collaborateur a un temps dédié pour se présenter à l'ensemble de l'équipe lors de la réunion d'activité bimestrielle d'Artimon.

J+6 mois

- Le collaborateur échange avec son manager pour débriefer de ses 6 premiers mois chez Artimon.
- En parallèle, il échange avec son parrain/marraine sur l'ensemble de son parrainage et exprime ou non le besoin de poursuivre le programme.
- S'il est stagiaire et que son contrat est validé, son embauche est annoncée et saluée par toute l'équipe lors de la réunion d'activité suivant le mois de signature.
- Le collaborateur est invité à compléter un rapport d'étonnement sur ses 6 premiers mois. Donner la parole à nos collaborateurs nous semble primordial pour progresser dans tout ce que nous entreprenons.

En 2020, ce dispositif de *onboarding* s'adapte et s'enrichi. A l'exception du premier confinement strict en France, nous accueillons les nouveaux arrivants en personne dans nos locaux. Masqués et dans le respect du protocole sanitaire en vigueur chez Artimon, l'ambiance est particulière mais n'en est pas moins chaleureuse et conviviale.

La communication interne est renforcée grâce à plusieurs actions concrètes :

- **Intégration du support vidéo** avec une interview filmée du nouvel arrivant en réel.
- **Intégration du nouvel arrivant dans le trombinoscope** dès son premier jour pour qu'il se sente déjà faire partie de l'équipe Artimon.
- **Echanges réguliers lors de cafés Teams** pour prendre le pouls de son humeur et s'assurer qu'il se sente bien chez Artimon malgré la distance physique.

Réaménager les locaux d'Artimon et impulser une nouvelle dynamique

Afin que nos collaborateurs aient plus d'espace, Artimon devait déménager en janvier 2021. La crise sanitaire et la généralisation du télétravail ont changé la donne. Le management a donc opté pour un réaménagement complet de nos locaux du 8 rue de la Victoire à Paris avec la création d'espaces d'échanges et de convivialité, de « capsules » zen pour travailler au calme et de lieux propices à la créativité.

La distribution des espaces, le design du mobilier, la décoration, la signalétique : tout sera optimisé pour de meilleures conditions de travail et favoriser la cohésion et les échanges. L'inauguration des nouveaux locaux est prévue fin 2021.

Notre organisation interne se transforme ainsi vers un modèle hybride avec un temps de présence chez nos clients, au cabinet ou en télétravail. L'Accord relatif au Télétravail en vigueur depuis octobre 2020 répond au désir de souplesse et de flexibilité exprimé par les collaborateurs pour un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

RESPECTER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA PARITÉ HOMMES / FEMMES

UNE ÉGALITÉ HOMMES / FEMMES RESPECTÉE

En 2020, Artimon comptait dans ses effectifs **53% de femmes pour 47% d'hommes**. Un équilibre quasiment parfait. L'année précédente, Artimon comptait davantage de femmes (59%) que d'hommes (41%).

En revanche, **23%** de femmes étaient présentes au sein du comité de management tandis qu'elles étaient 31% l'année précédente.

UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION TRANSPARENTE

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

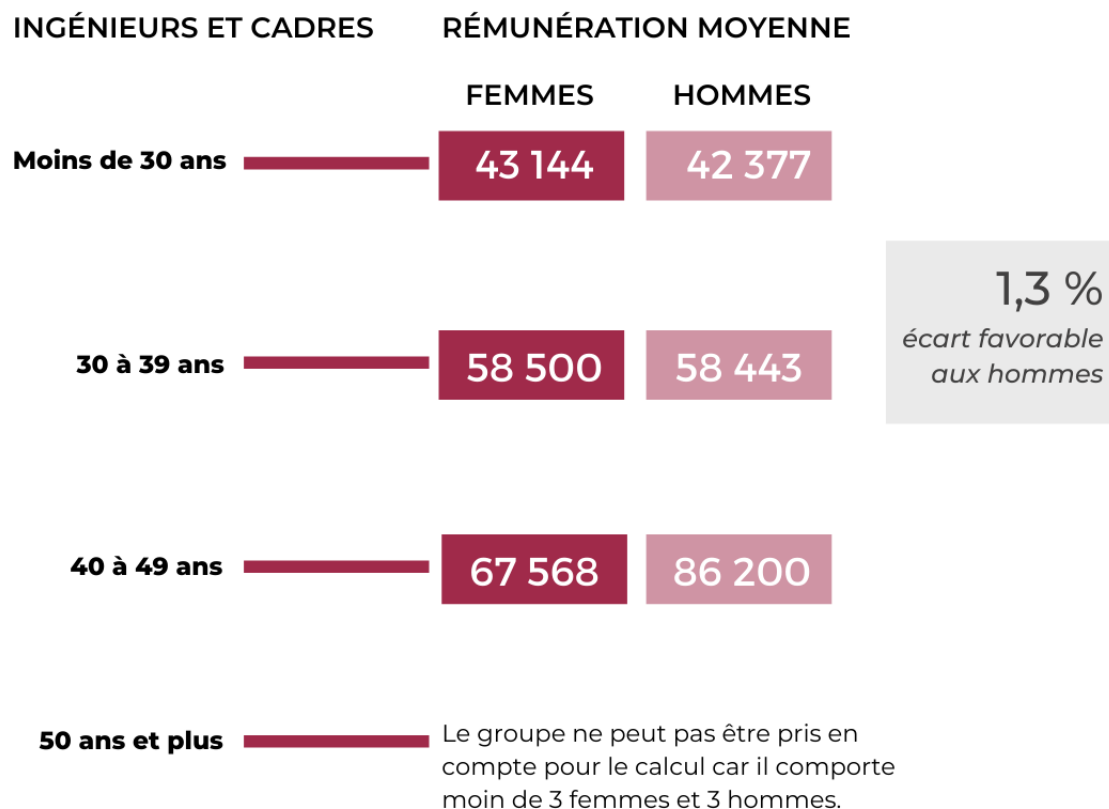


Afin de nous assurer du bon niveau de rémunération de chaque collaborateur, nous réalisons tous les deux ans, par le biais d'un organisme spécialisé dans le recrutement des professions du conseil, une étude comparative de nos salaires par rapport au marché. Si l'étude révèle des écarts avec le marché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

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

Par ailleurs, notre [Index EgaPro](#), mesurant les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes est de 98/100 pour l'année 2020.

INDICATEUR DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2020)



FAVORISER LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Un accompagnement managérial de proximité et le travail en équipe constituent l'ADN d'Artimon. Ce sont deux piliers essentiels de l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs et de leur montée en compétences.

UN SUIVI DE CARRIÈRE PERSONNALISÉ

Nous accordons une grande importance au suivi de carrière de nos collaborateurs, dès leur premier jour au sein d'Artimon et tout au long de leur évolution chez nous. Les parcours sont personnalisés et rythmés par des feedbacks réguliers avec l'équipe d'encadrement. Deux échanges formels participant à la première évaluation du collaborateur sont fixés à ses 3 et 6 mois au sein de l'entreprise.

En 2019, nous avons revu et amélioré notre processus d'évaluation. Seul principe inchangé : l'entretien professionnel se déroule chaque année à la date anniversaire de l'arrivée du collaborateur.

Aussi, basé sur l'écoute et l'échange, ce nouveau process prend en compte les attentes des collaborateurs : leur proposer un échange constructif, tant sur leurs atouts et points d'amélioration que sur leur projet de carrière (parcours, formations...).

Concrètement, cela se traduit par deux faits majeurs :

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

100%

de nos collaborateurs
sont évalués chaque
année.

100%

de nos collaborateurs ont
bénéficié d'une évaluation
formation annuelle.

100%

de nos collaborateurs
au forfait jours
réalisent un entretien
réglementaire
semestriel sur leur
temps de travail.

UN PLAN DE FORMATION ENRICHİ ET ADAPTÉ À LA CRISE SANITAIRE

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

Dès leur entrée chez Artimon, ils bénéficient de formations fondamentales, essentielles pour progresser dans leur métier, ainsi que de formations complémentaires, en vue d'une spécialisation. Nous avons ainsi conçu un catalogue de formations mêlant présentiel et e-learning pour plus de flexibilité.

Ce catalogue est actualisé et enrichi régulièrement en fonction des besoins de compétences identifiés par le cabinet ou des collaborateurs eux-mêmes dans le cadre de leurs missions.

Un canal de communication dédié sur Teams permet aux collaborateurs d'avoir facilement accès au catalogue, revu sur le fond et la forme. Plus esthétique, plus claire et en cohérence avec la grille d'évaluation des entretiens professionnels, ce catalogue répond aux attentes des collaborateurs.

En parallèle, chaque formation dispose de sa fiche pédagogique co-réalisée par les équipes RH et communication, afin d'apporter des précisions sur son contenu. Nous menons une politique d'embauche de nos stagiaires et leur offrons donc à ce titre le même accès aux formations pour accompagner leur progression.

Fin 2019, nous expérimentons la mise en place de LinkedIn Learning, module de formations en ligne proposé par le réseau social professionnel LinkedIn, afin d'évaluer sa potentielle complémentarité avec notre catalogue de formations.

Convaincu par l'expérience, éprouvée et approuvée notamment lors du premier confinement (mars-mai 2020), Artimon décide de pérenniser l'intégration de cet outil dans son dispositif de formations avec l'achat de 50 licences pour l'ensemble des collaborateurs.

Ainsi, LinkedIn Learning offre la possibilité au collaborateur qui souhaite se former sur un *soft skill*, une technique métier ou un outil, d'obtenir une réponse rapidement. Réactivité et flexibilité sont la clé du succès de ce module. Si une formation plus approfondie est nécessaire, le collaborateur se voit alors proposé une des formations fondamentales référencées dans le catalogue.

1,9 jours
de formation en
moyenne par employé
pour l'exercice 2020
(3,14 jours en 2019).



2,31%
Coût de la formation sur
la masse salariale en
2019 (2,34 % en 2018).

En parallèle, toutes les formations en présentiel s'adaptent au distanciel avec un soin apporté tout particulièrement à l'interactivité et au rythme pour maintenir l'intérêt des collaborateurs.

Au cours de cette période, Artimon accentue l'organisation de formations : outil fondamental pour la cohésion et les échanges entre les collaborateurs.

FAVORISER LA COHÉSION INTERNE ET LE PARTAGE DES CONNAISSANCES

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

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

La généralisation du télétravail et la suspension des événements d'entreprise *sine die* ont rapidement créé un manque chez les collaborateurs de rencontres physiques, dans les locaux, à la machine à café, ou à l'extérieur. Pour maintenir le lien entre les collaborateurs et avec l'entreprise, l'objectif étant de susciter de l'engagement des salariés, plusieurs événements Artimon sont maintenus avec des aménagements ou reportés. D'autres sont spécialement créés en vue d'une pérennisation post-covid. L'initiative est fortement appréciée des collaborateurs, notamment des nouveaux arrivants qui n'ont parfois croisé que très peu de collègues.

DES RENDEZ-VOUS ARTIMON MAINTENUS

► **Réunion d'activité bimestrielle** : ces réunions, avec l'ensemble des collaborateurs, se déroulent dans une salle à l'extérieur, suivies d'un *afterwork* (moment fondamental pour la cohésion). Les chiffres clés du cabinet et les développements sont communiqués à tous. Les équipes communication et RH présentent l'actualité en cours dans leur domaine. Les nouveaux arrivants se présentent à l'équipe. Et enfin, tous les projets internes en cours ou futurs font l'objet d'un *update*.

Mars 2020, la crise sanitaire bouscule nos habitudes. La réunion d'activité se transforme aussitôt en réunion à distance sur Teams, plus courte, mêlant présentation en plénière avec l'ensemble des collaborateurs et ateliers de travail en petits groupes animés par l'équipe de management.

De mars à septembre 2020, le management tient une réunion d'activité chaque mois afin de communiquer à l'ensemble de l'équipe, et ce en toute transparence, sur l'impact de la crise pour notre organisation et le plan d'actions établi.

► **Séminaire interne** : Chaque année, Artimon organise un séminaire interne en France ou à l'étranger. Le séminaire 2020 n'a pas lieu mais le management reste optimiste et donne des perspectives à ses collaborateurs. Une nouvelle équipe chargée de l'organisation du séminaire est créée en mars 2021 dans l'objectif qu'il ait lieu à la fin de l'année.

► **RDV Découvertes** : Artimon organise régulièrement des présentations aux collaborateurs de nouvelles solutions en lien avec leurs activités. Cela participe à la veille inhérente au métier de consultant afin d'être toujours au fait des innovations pour conseiller au mieux nos clients.

Ces RDV ont pu aisément être basculés à distance. Format que nous privilégierons par la suite.

DES PROJETS ET INITIATIVES INTERNES NOMBREUX

► **Perspectives, Studio de Recherche d'Artimon** : depuis 2018, Artimon offre à ses collaborateurs l'opportunité de contribuer à Perspectives, son Studio de Recherche & Innovation, pour enrichir ses connaissances sectorielles et opérationnelles.

Perspectives a pour ambition de repérer les signaux faibles et les indices de changement pour faire face à l'incertitude, intégrer les innovations émergentes et s'adapter dans un monde en mutation rapide.

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

Nous réalisons une veille permanente. C'est ainsi que nous observons et analysons les évolutions technologiques en cours dans nos différents secteurs d'activité.

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

Nos travaux de recherche, menés en équipe, contribuent grandement à développer l'esprit de cohésion au sein du cabinet. Nos collaborateurs travaillent ainsi sur des projets favorisant les échanges et la prise de hauteur sur les problématiques rencontrées chez nos clients. Nous travaillons sur 3 axes de recherche : **Futur du travail, Mobilité urbaine et Transformation digitale du secteur public**



► **Initiatives internes** : Artimon encourage vivement les initiatives internes de ses collaborateurs : week-end montagne, running, concours photos, secret santa, etc. Ces événements nous invitent à partager des moments conviviaux tout en renforçant la cohésion.

Beaucoup de ces activités sont actuellement entre parenthèses mais certaines ont pu être maintenues ou adaptées aux circonstances.

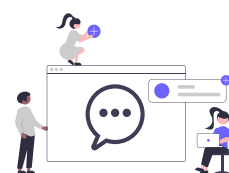
- **Week-end montagne** : organisé début janvier 2020, il a eu lieu !
- **Artimon running** : aucune course prévue maintenue. Un *TeamWalk Challenge* est proposée par l'équipe fin 2020 en alternative. Le principe : faire un maximum de pas, en équipes, durant la première quinzaine de décembre. Des cadeaux pour l'équipe gagnante sont prévus et remis lors d'un événement dédié.
- **Concours photos Artimon** : organisé au cours de l'été avec un vote en deux tours des collaborateurs à la rentrée, cette initiative est maintenue sans difficulté.
- **Secret santa** : tous les ans, Artimon organise un *afterwork* de Noël avec un secret santa. En 2020, nous expérimentons un secret santa entièrement digitalisé. Une expérience inédite offrant aux participants un bon moment de convivialité et d'échanges informels hors cadre du travail.
- **Mon Petit Gazon** : cette activité étant digitale, aucun problème pour la maintenir.
- **Urban soccer** : matchs de football entre collègues passionnés. Reportés.

UNE COMMUNICATION INTERNE RENFORCÉE

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

Concrètement :

- Nous utilisons **Yammer et Teams**, application de la suite Office 365, pour informer les collaborateurs sur les actualités du cabinet et favoriser les échanges. Chaque jour du premier confinement, une information insolite ou humoristique est publiée sur Yammer pour maintenir le lien et multiplier les interactions entre consultants malgré la distance. Des recettes culinaires sont partagées ainsi que des quizz de culture générale. Objectif : échanger hors cadre du travail.
- Nous enrichissons le contenu du **Mag' Artimon**, publié tous les mois, et ajoutons le format vidéo, plus attractif.
- Nous créons deux équipes Teams :
 - **L'espace Collab** : diffusion d'informations sur les formations et LUCCA, notre SIRH.
 - **L'espace Covid** : toutes les mesures prises par Artimon dans le cadre de la crise sanitaire.
- Nous enrichissons la **boîte à outils Artimon**, partagée avec toute l'équipe, de nouveaux contenus et supports pour faciliter le travail à distance de nos collaborateurs.

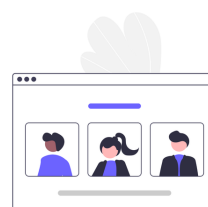


DES NOUVEAUTÉS

Conscient de l'importance de maintenir un sentiment d'appartenance et garantir une cohésion dans un contexte sanitaire difficile, un groupe interne de travail « Management & Télétravail » est créé en 2020 pour répondre aux nouvelles problématiques liées au télétravail : risque d'isolement, diminution des interactions avec les collègues et altération du sentiment d'appartenance.

Plusieurs actions concrètes voient le jour :

- **Création d'un nouveau RDV : 15'Chrono**
Format court animé par les collaborateurs et piloté par la responsable communication et marketing. Elaboration d'un cycle de 15' Chrono avec des thématiques diverses : retour d'expérience sur une mission, démonstration d'un outil, éclairage sur un concept ou une nouvelle méthode, etc.
- **Café virtuel teams**
Espaces de discussions informelles à l'heure du déjeuner ouverts à tous. Un café dédié aux nouveaux arrivants est organisé et animé par ailleurs par la Secrétaire Générale d'Artimon.
- **Wine tasting Artimon**
Première édition en mai 2021. Événement ouvert à tous. Trois soirées par groupe de 15 à 20 collaborateurs sont organisées. Chaque participant reçoit deux bouteilles de vin à domicile dont une mystère dont il doit découvrir l'origine avec l'aide d'un sommelier. Un véritable succès !
- **Guide des bonnes pratiques du télétravail**
Ce guide a vocation à accompagner le collaborateur et garantir son équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- **Formations aux outils digitaux**
Formations aux nombreuses applications de la suite Office 365, qui optimisent l'animation de réunions et ateliers. L'objectif est que le collaborateur adopte très rapidement nos méthodes et process de travail à distance, que ce soit avec son client, ou en interne.
- **Support média vidéo**
Dynamisation de la communication interne avec une plateforme de création vidéo (2Emotion). Un nouvel outil également à ajouter à notre palette de services dans le cadre de nos missions.



- **Pack goodies utiles et durables aux couleurs d'Artimon remis à chaque collaborateur**

En 2019, nous souhaitons dynamiser notre image et renforcer le sentiment d'appartenance de nos collaborateurs pour Artimon. Nouveau logo, nouvelle identité, nouveau site Internet, travail sur la Marque Employeur et présence renforcée sur les réseaux sociaux.

Nous sommes convaincus que les collaborateurs, premiers ambassadeurs d'Artimon, portent ses valeurs et les fait rayonner auprès de nos clients, prospects et candidats. Pour cela, ils doivent être fiers du cabinet et de ses actions.

Nous optons pour une nouvelle *baseline* "Efficacité & Perspectives". Efficacité fait référence à notre cœur de métier depuis 25 ans, le conseil en organisation et management, et Perspectives, fait référence à notre Studio de Recherche du même nom. L'ensemble est porté vers l'avenir, notion inhérente au mot « perspectives ».

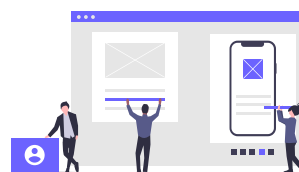
Fort de cette nouvelle identité et afin de contribuer au sentiment d'appartenance des collaborateurs, dont une vingtaine qui nous ont rejoints depuis 2020, Artimon leur offre en 2021 un pack « mobilité durable » dans le respect de ses engagements en faveur de l'environnement. Composé d'un tote bag en tissu, d'un bento en verre et d'une bouteille isotherme, ce pack a vocation à éviter la consommation excessive et inutile de matériels jetables et/ou en plastique.

PROMOUVOIR NOS VALEURS AUTOUR DU RESPECT DES RELATION HUMAINES, DE L'INTÉGRITÉ ET DE L'ENGAGEMENT

Promouvoir les valeurs du cabinet commence dès les entretiens et se poursuit lors du *onboarding* et tout au long du parcours professionnel des collaborateurs.

Au travers de toutes nos actions et communications, nous nous efforçons de transmettre nos valeurs d'indépendance, de proximité, d'engagement et d'esprit d'équipe à l'ensemble de nos collaborateurs.

Les nouveaux collaborateurs participent à un séminaire « des nouveaux arrivants » au cours duquel ils apprennent à connaître la genèse d'Artimon, son histoire et faits marquants, ses savoir-faire et ses attentes en termes d'attitude et d'état d'esprit conformément aux valeurs du cabinet.



PLACER L'HOMME AU CŒUR DE NOTRE DÉVELOPPEMENT

DONNER LA PAROLE AUX COLLABORATEURS

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

La dernière enquête remonte à 2019. Elle a montré une nette amélioration de la satisfaction générale et permis de mettre en exergue les points de progressions, notamment en matière de ressources humaines. Anonymes et confidentielles, les réponses à l'enquête sont analysées par un cabinet extérieur spécialisé.

A l'issue de celle-ci, et dans l'objectif de réfléchir avec les collaborateurs aux solutions à apporter aux points d'amélioration identifiés, nous organisons un Fed'EX Day, journée complète de brainstorm en équipe sur un thème donné. La présentation des résultats est libre (présentations powerpoint, vidéos, pièce de théâtre, etc.) et suivie d'une soirée pour poursuivre l'échange et maintenir le dialogue social entre le management et les collaborateurs.

Les feedbacks des collaborateurs ont conforté la réflexion managériale déjà engagée sur de nombreux chantiers RH (Process de recrutement, formations, suivi managérial, gestion RH, etc.) et accéléré certaines prises de décision.

Plusieurs actions concrètes ont vu le jour :

- **Plan de formations** : enrichissement et diversité des formations intégrées au catalogue. Communication renforcée sur les formations.
- **Entretien Professionnel** : élaboration d'une nouvelle grille d'entretien professionnel en corrélation avec les principales qualités attendues par grade. Evaluation annuelle du collaborateur basée sur l'échange avec une auto-évaluation du collaborateur et une évaluation du management.
- **SIRH** : mise en place d'un système d'information RH pour gérer le suivi de carrière, des formations et administratifs des collaborateurs. Transparence entre le management et le salarié qui a accès à tout moment à ses données. Flexibilité et autonomie des collaborateurs.



Nous veillons à
l'équilibre et au
bien-être de nos
collaborateurs

De manière générale, le management maintient un dialogue continu avec les collaborateurs et les instances sociales comme le CSE. Nous assurons aux délégués du personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et nous veillons à faire vivre le partage et la négociation dans le cabinet au cours de réunions mensuelles.

S'ASSURER DU BIEN-ÊTRE DE NOS COLLABORATEURS

Nos équipes du management et RH se mobilisent fortement, et en particulier depuis le début de la crise sanitaire, pour informer, rassurer et accompagner nos collaborateurs. L'objectif est de détecter en amont une difficulté potentielle pour y répondre de manière rapide et efficace.

Plusieurs actions concrètes sont mises en place :

- **Réunions d'activité plus nombreuses**, avec l'ensemble de l'équipe, pour clarifier le fonctionnement du cabinet, le contexte du marché et donner les perspectives à court et moyen termes. Rassurer sur le maintien de l'emploi.
- **Mise en place d'un protocole sanitaire** communiqué à toute l'équipe très rapidement et mis à jour régulièrement.
- **Communication sur la nouvelle organisation du travail** en adéquation avec la crise sanitaire et les exigences clients.
- **Investissement dans les formations** pour continuer d'accompagner la montée en compétence des collaborateurs et les inviter à se projeter vers l'avenir dans leur carrière et chez Artimon.
- **Réalisation de deux campagnes d'appels** à tous les collaborateurs pour prévenir les risques psychosociaux (novembre 2020 et mars 2021).
Objectifs de ces campagnes :
 - Savoir comment ils se sentent, gèrent la situation actuelle et les répercussions sur leur équilibre vie pro / vie perso, etc.
 - Prendre le pouls des équipes
 - Conserver le lien social, détecter et prévenir tout risque d'isolement ou burn out
 - Identifier les potentielles difficultés du moment : techniques, organisationnelles, psychologiques, etc.
 - Recueillir leur souhait d'organisation du travail post-covid
- **Management de proximité renforcé** en prenant soin de respecter le droit à la déconnexion et à l'équilibre vie pro/vie perso.
- **Communication interne** sur les mesures de consultations à distance prises en charge par notre mutuelle.

En parallèle, l'équipe du CSE se montre extrêmement disponible pour écouter les collaborateurs et favoriser le dialogue. Afin de renforcer la cohésion, le CSE propose aux collaborateurs 3 activités au choix (Cuisine libanaise, Mixologie ou Création d'objets déco recyclés), et continue d'être force de propositions pour le bien-être de tous les collaborateurs.



PRATIQUER UN MANAGEMENT DE PROXIMITÉ

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

Manager signifie également écouter, donner à nos collaborateurs le rôle qui doit être le leur : celui de moteur qui pousse le cabinet à oser, changer et comprendre. Nous considérons que nos collaborateurs sont les mieux placés pour défendre leurs idées, avec l'appui du management mais sans interférence. Nous partageons un objectif commun de qualité, d'efficacité et de travail collectif. Nous sommes convaincus que les ambitions et attentes individuelles de nos collaborateurs constituent un levier de réussite collective. Nous promovons la solidarité au sein des équipes dans les moments forts comme dans les moments difficiles et nous favorisons les échanges avec nos collaborateurs et nos clients.

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

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES, ETHNIQUES OU SOCIOCULTURELLES

Afin de lutter contre toutes formes de discriminations, nous avons mis en place 3 mesures phares :

- **Formations au recrutement** : l'équipe RH d'Artimon forme spécifiquement chaque membre de l'équipe de recrutement dans sa manière de conduire un entretien d'embauche. L'accent est mis sur le respect de l'égalité des chances et la valorisation de tous les parcours professionnels. Seules l'expérience, les compétences et la personnalité des candidats président aux décisions de recrutement. L'information des origines raciales, ethniques ou socioculturelles n'est jamais demandée.
- **Gestion des candidatures** : mise en place de Workable, un outil de gestion des candidatures, neutre, et sans distinction discriminatoire. Toutes les candidatures sont étudiées.
- **Formations et sensibilisations** : les collaborateurs ont l'obligation de suivre un module de sensibilisation à la discrimination délivré par LinkedIn Learning.



APPORTER NOTRE SOUTIEN À DES ASSOCIATIONS D'UTILITÉS PUBLIQUES

NOTRE SOUTIEN À L'ASSOCIATION, LA VIE PAR UN FIL

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

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

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

Nous soutenons cette association depuis 2012 pour son action en faveur du bien-être des hommes et de leur environnement. Depuis cette date, notre ancien budget alloué aux cadeaux clients est entièrement reversé à La Vie par un Fil (4000 €).

Nous sommes heureux de contribuer au bien-être des enfants et adultes dépendants de la nutrition artificielle en participant notamment au financement des Journées Nationales des Familles.

Régulièrement, nous communiquons sur notre soutien à La Vie Par Un Fil (LVF) sur les réseaux sociaux, partageons leurs actualités et avons organisé deux rendez-vous de présentation en janvier 2021 à l'ensemble de l'équipe pour mieux faire connaître les actions de LVF et illustrer concrètement le soutien d'Artimon.

Artimon souhaite s'engager davantage et soutenir une autre association en cohérence avec ses valeurs. L'équipe d'Artimon Vert a identifié et rencontré une dizaine d'associations. Trois d'entre elles ont été présentées lors de notre réunion d'activité du mois de juin.

L'association Cœur de Forêt a été élue par la majorité de nos collaborateurs. L'association Cœur de Forêt est une association de loi 1901 française, créée en 2005, qui œuvre depuis plus de 15 ans pour la préservation et la valorisation des forêts et de l'Humain.



Soutenue par Artimon depuis 2012



Soutenue par Artimon en 2021

FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOTRE PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES D'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Nous travaillons avec l'ESAT Pleyel, entreprise adaptée, employant au moins 80% de travailleurs handicapés, pour la livraison hebdomadaire d'un panier de fruits bios à disposition de nos collaborateurs.

10% de nos fournisseurs de services généraux (hors sous-traitance) sont des Entreprises Adaptées (avec plus de 80% de personnel handicapé). Cela représente deux fournisseurs sur une vingtaine actifs.

Par ailleurs, nous collaborons avec RecyGo, solution de tri et de recyclage des déchets de bureau, qui emploie des salariés issus d'entreprises d'insertion sociale et professionnelle.



IDENTIFIER NOS IMPACTS ÉCOLOGIQUES ET AGIR POUR LES RÉDUIRE

Du fait de la nature de notre activité et de la taille de notre cabinet, nos impacts environnementaux sont limités mais néanmoins existants. Nous avons donc identifié nos impacts écologiques qui reposent majoritairement sur nos achats et notre consommation de papier, de fournitures, d'électricité, d'eau et sur les déplacements de nos consultants. Nous nous sommes engagés concrètement sur des actions visant à les réduire.

SENSIBILISER LES COLLABORATEURS À NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET DIFFUSER LES BONNES PRATIQUES

Mobilisés sur notre impact environnemental, nous menons plusieurs actions concrètes pour sensibiliser nos collaborateurs et les informer des bonnes pratiques en la matière, tant dans leur sphère professionnelle que personnelle :

- **Artimon Vert** : équipe de consultants particulièrement sensibles aux enjeux environnementaux et sociétaux, qui informe les collaborateurs pour les inciter à adopter un comportement et une consommations durables. L'équipe propose des jeux, retours d'expérience et astuces pour « verdir » nos principes et convictions. Elle communique mensuellement dans le Mag' Artimon et relaie l'initiative « Alumni for The Planet », collectif des Alumni engagés, lors d'un 15'Chrono.
- **Pack goodies « Mobilité »** : en lien avec Artimon Vert et en cohérence avec nos valeurs, nous offrons à tous nos collaborateurs un pack de goodies spécialement sélectionnés pour leurs vertus utiles et durables : un tote bag, un bento en verre et une bouteille isotherme. Une manière ludique de sensibiliser tout en faisant plaisir à nos collaborateurs.
- **Réunion d'activité** : réunions bimestrielles offrant une excellente tribune pour évoquer les sujets RSE, et notamment de développement durable, à l'ensemble de l'équipe.
- **Affichage** : deux flyers sur les bonnes pratiques en matière d'environnement (bonnes pratiques écologiques et numériques) sont affichés dans nos locaux.

Nous agissons en
faveur de
l'environnement



ADOPTER UNE POLITIQUE D'ACHATS ET DE CONSOMMATION RESPONSABLES

UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLE

Dans notre activité, nous avons besoin d'ordinateurs et de fournitures de bureau. Nous nous assurons que nos fournisseurs ont mis en place une politique concernant leur responsabilité sociétale et environnementale et leur demandons de signer une charte RSE visant à respecter les 10 principes universels en matière de droits de l'homme, de respect des normes de travail, de protection de l'environnement, ainsi que de lutte contre la corruption, formulés par UN Global Compact.

En 2020, 48% de nos fournisseurs ont signé notre charte RSE. Les autres fournisseurs communiquant sur leur propre politique RSE.

Dans l'objectif de mieux gérer nos achats, nous avons une mesure phare : le recyclage :

- Nous utilisons des **fournitures recyclables** pour limiter notre impact environnemental.
- Nous recyclons **100% de nos déchets papier et carton** (Partenariat avec RecyGo).
- Nous recyclons **100% de nos cartouches d'encre usagées** auprès d'un fournisseur tiers.
- Nous **réparons systématiquement tous nos PC** tant que cela est possible. Lorsqu'un PC arrive en fin de vie, il est recyclé selon les standards européens.
- Nous travaillons avec LB La Boîte, **prestataire de plateaux repas écoresponsable certifié recyclables** (recyclage des contenants, couverts en bambou, réutilisation de la vaisselle).

UNE CONSOMMATION RESPONSABLE

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

Nos mesures en vigueur en fonction de nos principaux postes de consommation :

► Papier/plastique

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

En 2020, nous avons imprimé 16 349 pages en couleurs (-46,26% vs 2019) et 12 768 pages en noir et blanc (-61,14% vs 2019).

100% de nos impressions sont recyclées grâce à notre partenariat avec Recygo, solution de tri et de recyclage de déchets de bureau. Des collecteurs sont installés à tous les étages dans les bureaux, les salles de réunions et proches des imprimantes. Ainsi, en 2020, nous avons recyclé 195,55 kilos de papiers.

►Eau

- Une consommation d'eau écoresponsable grâce à notre partenaire Château d'eau certifié CarbonNeutral®. Les bonbonnes d'eau potable sont réutilisables plusieurs fois puis recyclées. Château d'eau œuvre à limiter son impact environnemental : extraction locale de l'eau, utilisation des énergies renouvelables dans le cycle de production, itinéraires calculés pour réduire la consommation de carburant, bonbonnes lavées et réutilisées en moyenne 40 fois avant recyclage, etc.

En 2020, la consommation d'eau par salarié était de 7,30 litres sur l'année (11,34 L / pax en 2019).

►Energie

- Consommation de 100% d'électricité verte grâce au fournisseur Joul&Cie.
En 2020, la consommation d'électricité par salarié était de 312,72 KWH (392,43 KWH/pax en 2019).

►Matériel informatique

- Réparation systématique de nos PC autant que possible et recyclage du matériel non réparable.

►Entretien de nos locaux

- Nous travaillons avec Cofraneth, une ETI qui développe ses activités de nettoyage en Ile de France. Dès sa création, Cofraneth a appliqué des principes qui ont placé le sociétal au cœur de son fonctionnement. Le niveau d'exigence s'est accompagné d'une forte digitalisation pour l'accompagner, le mesurer et l'optimiser. L'entreprise a mis en place de nombreuses actions en faveur de l'environnement :
 - Utilisation du matériel qui recycle l'eau afin d'en limiter la consommation
 - Utilisation d'aspirateurs équipés de filtre HEPA et depuis le COVID d'un filtre Patch Hygiafit
 - Utilisation de produits biodégradables conformément à la norme Ecolabel
 - Recyclage du matériel de Cofraneth en interne puis de matériel de secours sur les chantiers pendant 15 ans (En fin de vie, les batteries sont recyclées chez le fournisseur, les pièces métalliques, électroniques et plastiques récupérées. Les pièces d'usure sont réutilisées sur d'autres machines)



UNE POLITIQUE DE TRANSPORT RESPONSABLE

Dans le cadre de notre activité de conseil, nos consultants sont amenés à se déplacer chez nos clients ou dans nos locaux. En soutien à un mode de transport durable, nous avons pris plusieurs mesures :

- **Situation géographique d'Artimon** : nous sommes volontairement installés en plein cœur de Paris, très bien desservis par de nombreuses lignes de transports en commun afin d'inviter les collaborateurs à les privilégier.
- **Transport ferroviaire** : nous encourageons les consultants à préférer le train lors de leurs déplacements en région plutôt que leur voiture individuelle ou l'avion, et garantissons l'avance des frais.
- **Remboursement transports publics** : nous finançons, en sus de 50% du Pass Navigo (carte de transport en Ile-de-France) l'abonnement Vélib' de nos collaborateurs à hauteur de 75%.
- **Organisation du travail** : nous incitons au télétravail dans les cas où il n'est pas nécessaire d'être physiquement présent.

Ainsi en 2020 :

- 0,05% de nos collaborateurs ont utilisé le vélo pour leurs trajets professionnels.
- 0km de trajet en voiture indemnisé (idem en 2019).

UN COMPORTEMENT RESPONSABLE

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

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

FAVORISER LA DÉMATÉRIALISATION DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

Dans l'objectif de limiter notre impact environnemental, nous dématérialisons plusieurs éléments :

- Gestion des temps et notes de frais
- Bulletins de paie (100% de nos collaborateurs l'ont adopté)
- Titres-restaurant (100% de nos collaborateurs ont adopté la carte Swile)
- Carte de vœux



PRATIQUER UN CONSEIL INDÉPENDANT ET ENGAGÉ, ADAPTÉ AUX BESOINS DE NOS CLIENTS

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

Nos interventions sont basées sur un principe de durabilité et de conseil utile : de la définition de la stratégie à la mise en œuvre opérationnelle, nos métiers nous permettent d'apporter à nos clients un regard global sur leurs problématiques de transformation. Notre vocation est de pratiquer un conseil sur mesure, adapté aux besoins de nos clients afin de satisfaire au mieux leurs attentes.

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

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

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

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

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

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

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



Nous
sensibilisons nos
collaborateurs à
l'éthique

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

Nous sommes historiquement très présents dans le secteur public où nous accompagnons la transformation des entreprises publiques, mais également l'Etat, ses opérateurs et les collectivités territoriales dans leur structuration et leur développement. L'amélioration de la qualité du service public est l'un des enjeux dans ce secteur.

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

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

ACCOMPAGNER NOS CLIENTS VERS UNE PERFORMANCE DURABLE

Nous plaçons la mise en cohérence des différentes dimensions de l'organisation au cœur de notre démarche.

QUELQUES RÉFÉRENCES DE MISSIONS À VOCATION RSE

Mise en œuvre d'une plateforme RSE

S2FIT1 (Société Foncière Ferroviaire Industrielle et Tertiaire), filiale de la SA SNCF, assure la gestion et l'optimisation d'actifs tertiaires et industriels pour les besoins du Groupe SNCF. La politique RSE est au cœur de la stratégie de la foncière et se décline autour d'un plan d'actions ambitieux structuré autour de trois axes stratégiques : l'empreinte environnementale, la relation avec les partenaires d'affaires et la santé-sécurité-confort.

Afin d'améliorer le pilotage de sa démarche RSE, S2FIT1 a souhaité se doter d'une plateforme pour collecter ses données, valoriser et piloter sa stratégie RSE. Artimon accompagne S2FIT1 dans la mise en œuvre de sa plateforme RSE, du choix de l'outil numérique à sa mise en service effective.

Optimisation de l'accès aux transports en Ile de France

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

Artimon Mobility a accompagné le Comité Régional du Tourisme et Ile-de-France Mobilités, de la conception générale jusqu'à la commercialisation, en passant par le choix du partenaire billettique, l'accompagnement au développement de la solution et la définition du produit et du modèle économique.

Optimisation des transports en Ile de France

L'hyper pointe est la période au cours de laquelle certaines portions de RER sont surchargées alors qu'aux heures creuses, les taux d'occupation peuvent être faibles. Cette sursaturation entraîne une dégradation de l'indicateur de régularité, avec des effets très importants (nombreux retards des trains qui se propagent sur le réseau et tout au long de la journée, retards des usagers, stress et exaspération...) sur la qualité de service. Nous avons monté et animons un think tank sur la mobilité du **Grand Paris**, afin d'aboutir à des solutions concrètes pour l'écrtage des pointes.

Optimisation de la consommation d'énergie électrique

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

- Définir des règles de gestion et un modèle de pilotage économique qui incitent à la mise en place d'actions d'économies d'énergie
- Obtenir l'adhésion des contrôleurs de gestion et la validation du modèle proposé par le Directeur Financier

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

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

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

Analyse de matérialité

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

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

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



Renforcement de la cohésion d'équipe

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

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

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

Dématérialisation des factures et des circuits de validation

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

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

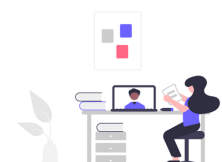
FAVORISER LA TRANSMISSION DE NOS SAVOIR-FAIRE TECHNIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES

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

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

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

En matière de cohésion et de partage des connaissances, nous organisons également de nombreux événements de retour d'expérience et de présentations de solutions et logicielles du marché notamment (*Cf. cohésion interne page 17*).



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

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

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

Chaque collaborateur est donc informé et formé régulièrement sur la réglementation standard en vigueur dans notre profession.

MISE EN PLACE D'UNE CHARTE INFORMATIQUE ET COMMUNICATION

En tant que cabinet de conseil, nous sommes amenés à manipuler quotidiennement des données confidentielles et parfois sensibles de nos clients.

Dès l'arrivée d'un collaborateur chez Artimon, nous le sensibilisons fortement aux précautions à adopter pour éviter toutes fuites de données qui pourraient avoir des conséquences graves.

Ainsi, le collaborateur est invité à clore sa session d'ordinateur à chaque fois qu'il s'en éloigne, même pour un court instant.

Il doit obligatoirement travailler dans un cloud sécurisé, afin de ne perdre aucune donnée en cas de vol, par exemple, et doit régulièrement faire des sauvegardes de ses travaux, en sus des sauvegardes automatiques des serveurs Artimon.

Pour formaliser les devoirs et responsabilités auxquels s'engage le collaborateur en intégrant Artimon, une Charte Informatique et Communication été formalisée et communiquée à tous.

Le collaborateur, après en avoir pris connaissance, s'engage à mettre tout en œuvre pour garantir la sécurité des données d'Artimon comme celles de son client.



MISE EN PLACE D'UNE CHARTE ANTI-CORRUPTION

Dans notre activité de conseil, le cadre légal entourant la fraude et le conflit d'intérêts est très strict.

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

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

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

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

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

Fin 2019, nous avons formalisé une Charte anticorruption chez Artimon afin de sensibiliser et informer nos collaborateurs sur tout ce qui constitue un acte de corruption.

En complément, une formation dédiée à "L'éthique professionnelle" délivrée par LinkedIn Learning est obligatoire pour tous nos collaborateurs.

MISE EN CONFORMITÉ RGPD DE NOS OUTILS, PROCESS ET LIVRABLES DANS LE CADRE DE NOS MISSIONS AINSI QU'EN INTERNE

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

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

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

Nos actions portent sur 4 mesures majeures :

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



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

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

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

Nous avons nommé une équipe référente RGPD en interne, ayant suivi une formation sur la RGPD. Nous avons également désigné une Déléguée à la protection des données chez Artimon qui bénéficie d'une formation pointue sur le sujet et a la responsabilité de garantir la mise en conformité RGPD d'Artimon.

Nous apportons
une vision à long
terme à nos
clients



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

EFFICACITÉ ET PERSPECTIVES

Suivez-nous sur les réseaux sociaux :



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