

[artimon]  
conseil & perspectives



# RAPPORT RSE



MARS 2024

## SOMMAIRE

---

- 03** Editorial
- 04** Notre démarche RSE
- 11** Être un employeur responsable
- 30** S'engager socialement
- 40** Réduire notre impact environnemental
- 50** Accompagner nos clients vers une performance durable



## MOT DE L'ASSOCIÉ-DIRIGEANT

Notre cabinet adhère depuis 2010 aux 10 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.

Sur la base de ces principes, nous avons fait de la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) un élément structurant de notre stratégie d'entreprise, reconnaissant la nécessité de contribuer activement à la construction d'une société plus équitable et d'un environnement plus sain. Ce rapport témoigne de nos progrès, de nos réussites et des défis auxquels nous faisons face pour façonner un avenir où les entreprises prospèrent tout en contribuant au bien-être de la société et de la planète.

Nous avons pris des mesures concrètes pour intégrer nos engagements RSE dans tous les aspects de nos opérations, que ce soit en investissant dans le bien-être de nos collaborateurs, en réduisant notre empreinte carbone ou en accompagnant nos clients, notamment dans leurs projets de transition écologique pour répondre aux défis du développement durable.

Nous vous présentons dans ce rapport comment s'articule notre démarche RSE en interne, chez nos clients et dans les relations avec nos partenaires.

Bonne lecture.

*Antoine BERTHOUD*



Antoine  
BERTHOUD

---

# Notre démarche RSE



## NOTRE CONVICTION EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

« AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR LES ORGANISATIONS ET LA SOCIÉTÉ »

**En tant que cabinet de conseil en management et organisation indépendant, spécialiste des projets de transformation, mais aussi un institut de recherche décryptant l'impact des nouvelles technologies sur les organisations, nous sommes pleinement conscients de notre impact sur les organisations et la société. C'est pourquoi, Artimon adhère au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2010. Les principes de ce Pacte constituent le fondement de nos engagements en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise.**

Notre vocation est d'accompagner nos clients (en France, mais également les DROM-COM et en Europe) vers une performance durable en adaptant nos démarches à la culture, au métier et à la taille de chacun d'entre eux.

Nous sommes convaincus que cette performance 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.

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 d'indépendance, de proximité, d'engagement et d'esprit d'équipe.

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 ADHÉSION AU PACTE MONDIAL (GLOBAL COMPACT)

En 2010, nous avons concrétisé notre engagement RSE par la signature du Pacte Mondial, 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 principes fondamentaux, dans le domaine des droits de l'homme, des conditions de travail, de l'environnement et de lutte contre la corruption. Artimon s'engage ainsi à aligner ses opérations et stratégies sur ces dix principes en cohérence avec ses activités.

## NOTRE SOUTIEN AUX 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL EN COHÉRENCE AVEC NOTRE ACTIVITÉ DE CABINET DE CONSEIL

### Droits de l'homme

**Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence;**

Du fait de ses activités, de son implantation géographique française, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs, et de son périmètre d'influence, Artimon n'est pas confronté à la problématique du respect du droit international relatif aux droits de l'homme.

**Principe 2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme.**

Nous considérons que l'homme n'est pas une variable d'ajustement et d'optimisation économique et que cela représente une violation des droits de l'homme. Nous sommes très vigilants dans le cadre de nos activités.

### Environnement

**Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;**

Du fait de nos activités, nous ne sommes pas concernés par l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

**Principe 8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;**

**Principe 9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.**

Nous intégrons dans nos activités et fonctionnement des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement .

### Conditions de travail

**Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective;**

La liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective sont strictement encadrées par le droit français. Une obligation qui s'impose à nous de fait et que nous respectons.

**Principe 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;**

**Principe 5 : l'abolition effective du travail des enfants;**

Du fait de ses activités, de son implantation géographique française, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs, et de son périmètre d'influence, Artimon n'est pas confronté aux problématiques de l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, ni de l'abolition du travail des enfants .

**Principe 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.**

La lutte contre toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession est strictement encadrée par le droit français. Nous défendons vigoureusement cela dans nos actions.

### Lutte contre la corruption

**Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.**

Du fait de nos activités, Artimon n'est pas confronté directement ou indirectement aux problématiques de corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et de pots-de-vin.

## NOS ENGAGEMENTS RSE

### POUR UN IMPACT POSITIF SUR LES ORGANISATIONS ET LA SOCIÉTÉ

Plaçant le respect des droits de l'homme et la préservation de l'environnement au cœur de notre développement et en cohérence avec le modèle d'affaires du cabinet, Artimon a décidé d'exprimer sa politique RSE en quatre engagements.



#### ETRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

Favoriser le bien-être, la bonne santé, la qualité de vie au travail, le développement des compétences, l'évolution de carrière et l'égalité de traitement des collaborateurs.

#### S'ENGAGER SOCIALEMENT

Placer l'humain au cœur de notre développement et favoriser une culture diversifiée, équitable et inclusive.

#### REDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Identifier nos impacts sur l'environnement, agir pour les réduire et sensibiliser nos collaborateurs à la préservation de l'environnement dans nos actions, achats et pratiques.

#### ACCOMPAGNER NOS CLIENTS VERS UNE PERFORMANCE DURABLE

Pratiquer un conseil indépendant et responsable, adapté aux besoins de nos clients. Favoriser la transmission de nos savoir-faire techniques et méthodologiques aux équipes internes de nos clients, dans une logique vertueuse et responsable de développement durable. Leur garantir l'éthique, la conformité et la protection de leurs données.

En fonction de ces 4 engagements, nous avons identifié pour chacun d'entre eux les enjeux auxquels ils correspondent, les cibles visées de progrès sur l'exercice 2022/2023, ainsi que les objectifs de développement durables (ODD) auxquels ils contribuent.

**ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE**

**S'ENGAGER SOCIALEMENT**

**RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL**

**ACCOMPAGNER NOS CLIENTS VERS UNE PERFORMANCE DURABLE**

ENJEUX

- |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bien-être et bonne santé des collaborateurs</li> <li>• Qualité de Vie au Travail</li> <li>• Développement des compétences et évolution de carrière</li> <li>• Egalité des chances femmes/hommes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversité, inclusion et égalité de traitement</li> <li>• Recrutement responsable</li> <li>• Entreprise citoyenne</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification de nos impacts écologiques et actions pour les réduire</li> <li>• Achats et consommation responsables</li> <li>• Sensibilisation des collaborateurs aux enjeux environnementaux</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfaction de nos clients</li> <li>• Conseil responsable</li> <li>• Ethique, conformité et protection des données</li> </ul> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

CIBLES DE PROGRÈS VISÉES EN 2022/2023

- |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agir en faveur de la Qualité de Vie et des Conditions de travail</li> <li>• Garantir au moins 3 jours de formation par collaborateurs</li> <li>• Soutenir la parentalité pour un équilibre pro/perso</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Signer la Charte de la Diversité</li> <li>• S'engager davantage dans le secteur associatif</li> <li>• Garantir un environnement de travail agréable à nos collaborateurs et veiller à leur bien-être</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser nos collaborateurs à la sobriété énergétique</li> <li>• Elaborer une Politique Achats Responsables et signer la Charte RFAR</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30h minimum de partages de connaissance avec les collaborateurs</li> <li>• 80% des collaborateurs sensibilisés à l'éthique</li> </ul> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

CONTRIBUTIONS AUX ODD



## AXES DE PROGRESSION POUR 2023/2024

Accompagné par **ClimateSeed**, nous avons réalisé un bilan carbone en 2022 de nos activités. Ce bilan carbone a mis en évidence que 75% de nos émissions sont liées aux usages du numérique, des immobilisations et des achats de biens et de services. Il était important pour nous d'identifier les points sur lesquels nous pouvions agir et mesurer nos progrès.

## NOTRE GOUVERNANCE DE LA RSE

La démarche de Responsabilité sociétale d'entreprise d'Artimon est définie et animée par le **Comité RSE** depuis 2013. Il est composé d'un associé, deux consultants, de la Responsable Marketing et Communication et d'une représentante de l'équipe Administrative en relation avec nos fournisseurs. Il se réunit tous les deux mois et s'assure du suivi de la performance sociale, sociétale, environnementale et économique du cabinet, ainsi que de l'avancée des chantiers en cours et de l'atteinte des objectifs. Le Comité travaille en étroite collaboration avec la Directrice Administrative et Financière ainsi que la Responsable des Ressources Humaines.

Le cabinet s'appuie aussi sur les collaborateurs d'**Artimon Vert**, une initiative menée par une dizaine de salariés d'Artimon afin de sensibiliser nos collaborateurs à leur impact sur l'environnement et proposer des actions concrètes. Tous volontaires et véritables ambassadeurs RSE en interne, les membres d'Artimon Vert mènent des projets RSE internes, relaient les communications et événements, répondent aux questions des collaborateurs et font remonter leurs attentes auprès de la Direction. Ils se réunissent tous les mois pour échanger sur l'avancement des actions et en initier de nouvelles.

La Responsable Communication & Marketing, en lien avec les associés membres du comité RSE, a en charge la coordination des chantiers dans les différents domaines concernés, les actions de communication auprès des collaborateurs, ainsi que la production de ce Rapport RSE et les évaluations EcoVadis et Global Compact.

La mise en œuvre de la stratégie RSE est assurée sur le plan opérationnel par l'ensemble de ces parties prenantes.

---

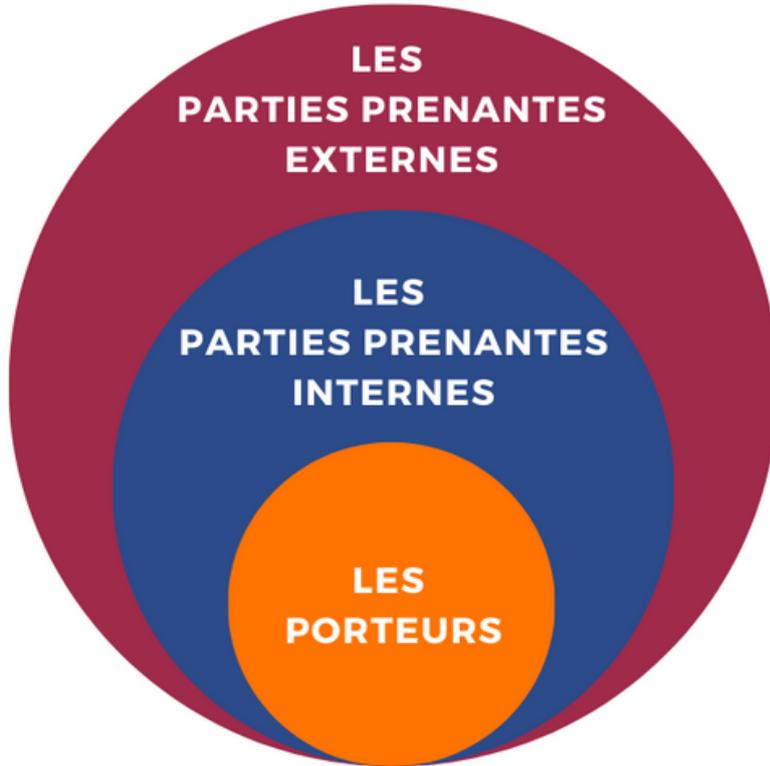
Nous soutenons le  
Pacte Mondial de  
l'ONU depuis 2010



## NOTRE DÉMARCHE RSE

### LES PARTIES PRENANTES EXTERNES ET INTERNES

- Clients
- Fournisseurs
- Partenaires
- Associations partenaires
- Ecoles et universités partenaires
- Jobboards
  
- Collaborateurs
- DAF
- Services généraux
- CSE
- Knowledge Management



- Comité RSE
- Management
- Direction RH
- Direction Com & marketing
- Artimon Vert
- Artimon Perspectives

Avec l'objectif de toujours tendre vers le meilleur en matière de RSE, nos performances en développement durable sont évaluées depuis 2014 par EcoVadis (agence indépendante de notation extra-financière spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE des entreprises) sur la base de 4 catégories (Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique, et Achats responsables) et 21 indicateurs. EcoVadis est utilisée par plus de 90 000 entreprises de toutes tailles dans 160 pays.

**En 2023, Artimon a obtenu le statut Silver (66/100), intégrant le TOP 9% des entreprises évaluées par EcoVadis.**



---

# Être un employeur responsable



## VEILLER AU BIEN-ÊTRE ET À LA BONNE SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS

### *L'onboarding chez Artimon*

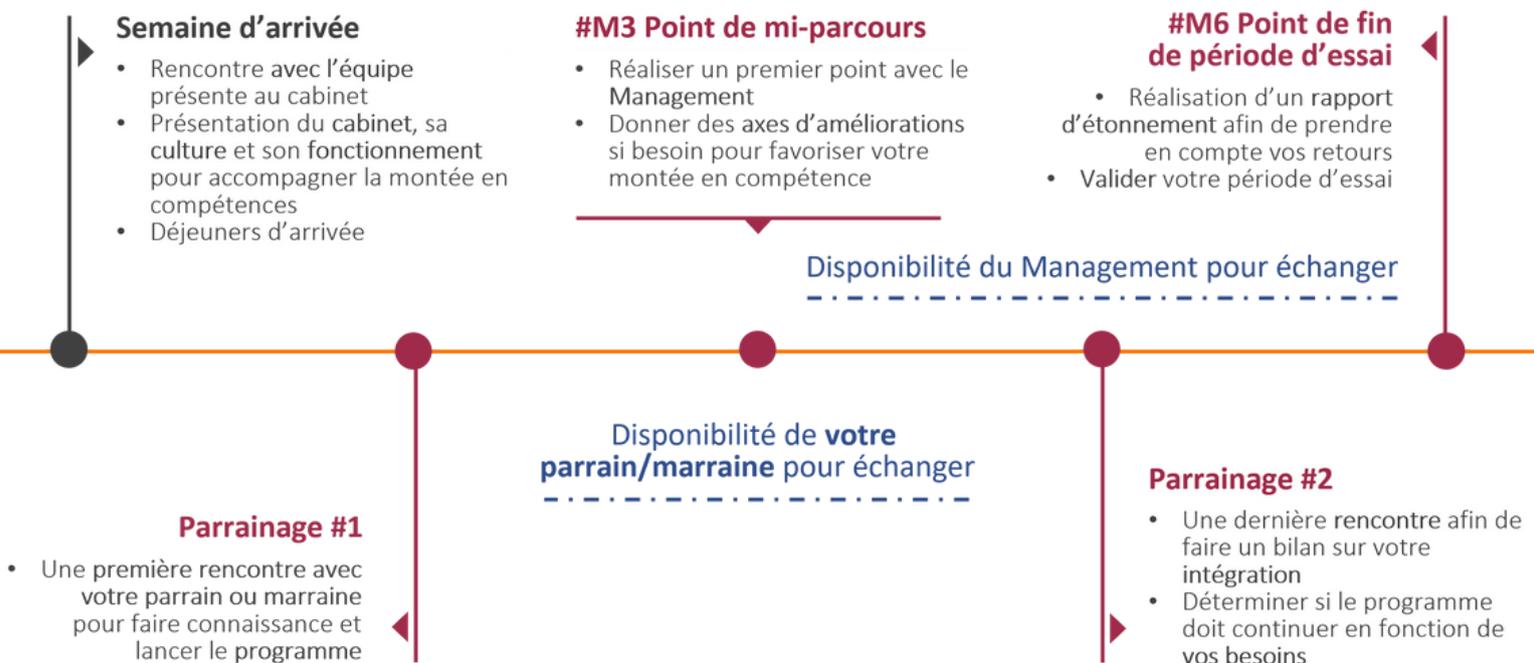
L'accompagnement managérial de proximité et le travail en équipe sont les deux piliers essentiels à l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs et de leur montée en compétences. Composantes fortes de l'ADN d'Artimon, nos actions sont entreprises en ce sens pour favoriser le sentiment et la fierté d'appartenance.

“ L'onboarding est  
essentiel pour une  
intégration réussie

Afin que tous nos collaborateurs se sentent bien et intégrés au sein de notre cabinet, nous avons mis en place un programme d'onboarding qui s'étale sur la première semaine d'arrivée.

Chaque nouvel arrivant est accueilli par les équipes supports (Administrative et Financière, Ressources Humaines et Marketing & Communication) ainsi que son parrain ou sa marraine au sein du cabinet. Il ou elle intègre le parcours d'onboarding plus large jalonné de temps forts durant ses 6 premiers mois chez Artimon.

### Les 6 premiers mois chez Artimon

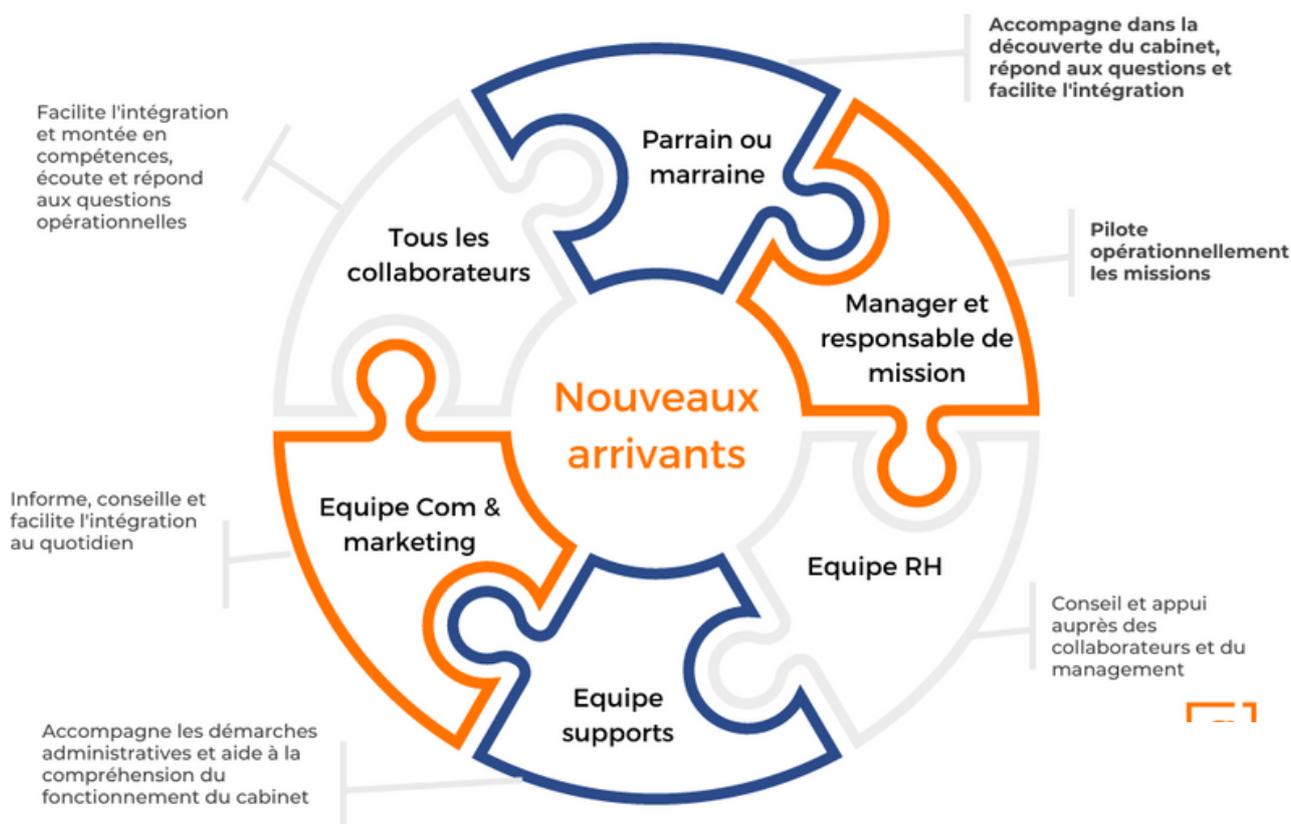


## Un encadrement de proximité

Chaque partie prenante du parcours d'onboarding porte les valeurs d'Artimon : indépendance, proximité, engagement et esprit d'équipe.

Par leur bienveillance, écoute et disponibilité, ils transmettent aux nouveaux arrivants les clés de compréhension de notre organisation et facilitent leur intégration.

### LES PARTIES PRENANTES ET LEUR RÔLE



## Un management à l'écoute et disponible

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 aux collaborateurs le rôle qui doit être le leur : celui de moteur qui pousse le cabinet à oser, changer et comprendre.

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.

Les rendez-vous avec le management sont définis avec les collaborateurs dès leur arrivée au sein du cabinet. En plus d'un management de proximité pratiqué quotidiennement par Artimon, un entretien professionnel est fixé annuellement pour chacun, à son mois anniversaire d'arrivée.

## LES TEMPS FORTS

- Faire le point sur les premiers mois : perception collaborateur/management
- Emettre un rapport d'étonnement sur les pratiques du cabinet
- Signifier formellement la validation ou non de la période d'essai



## *Un environnement de travail agréable et moderne*

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

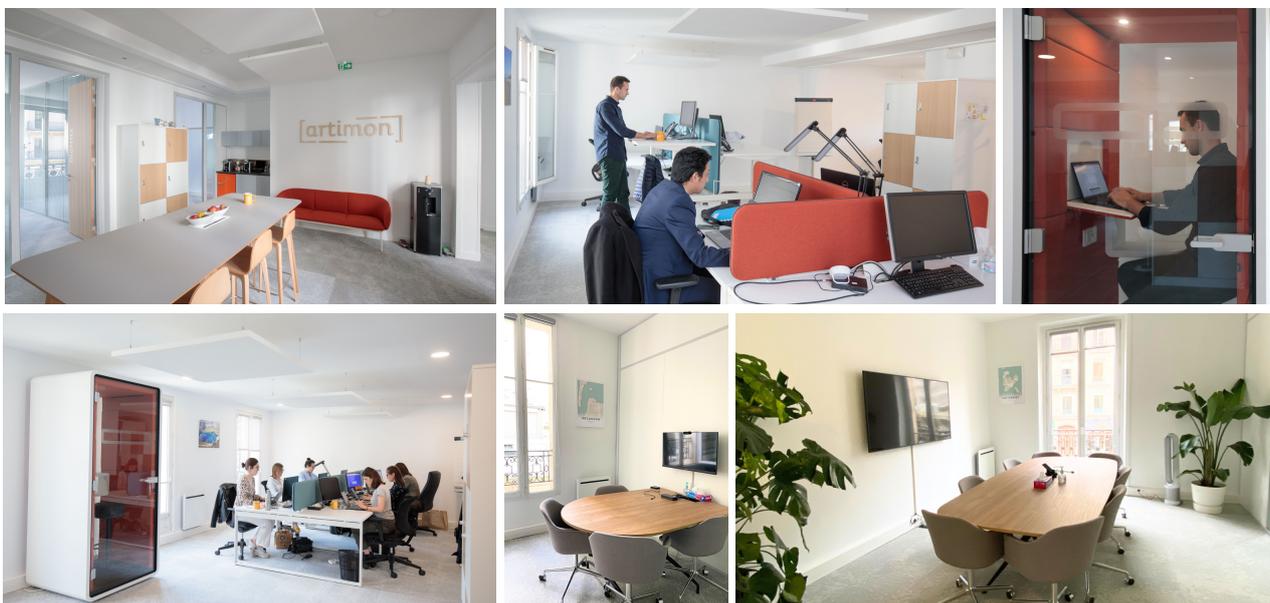
Avec l'entrée en vigueur de notre Accord sur le Télétravail fin 2021, notre organisation interne tend vers un modèle hybride avec un temps de présence chez nos clients, au cabinet ou en télétravail. Il est important pour nous de proposer cette flexibilité à nos collaborateurs dans l'organisation de leur temps de travail.

En 2022, nous avons rénové entièrement nos locaux situés en plein cœur de Paris, près de Saint-Lazare. Et en 2023, nous avons acquis un étage supplémentaire. Lumineux, esthétiques et fonctionnels, nos espaces de travail sont conçus pour répondre aux attentes de nos collaborateurs et aux exigences de leur métier.

### **Nouveauté 2023.**

Artimon acquiert un nouvel étage dans l'immeuble et installe de nouveaux espaces de travail :

- Plus de salles de réunion pour plus de travail collaboratif
- Installation de 2 cabines téléphoniques pour des visioconférences ou des appels en toute discrétion
- Espaces de bureaux supplémentaires
- Panneaux acoustiques
- Mobilier ergonomique (bureau élévateur, sièges ergonomiques, etc.)
- Equipements informatique et accessoires légers
- Enrichissement de l'équipement de l'espace de convivialité ; lave-vaisselle, fontaine à eau plate et pétillante (froide et chaude), machine à café supplémentaire, etc.



## Une vigilance constante à la santé et sécurité des collaborateurs

S'assurer des bonnes conditions de travail de ses collaborateurs, chez les clients, au cabinet ou à leur domicile est primordial pour Artimon. Que ce soit en matière de sécurité physique ou de préventions de risques psychosociaux.

Du fait de notre activité de cabinet de conseil, nous avons identifié plusieurs typologies de risques encourus par nos collaborateurs :

- Quantité de travail excessive et rythme effréné imposé entraînant le non respect du droit à la déconnexion
- Horaires non conformes avec les engagements sociaux et familiaux hors travail
- Travail sous pression ou avec des directives contradictoires
- Gestion de conflits éthiques : devoir faire des choses qu'on désapprouve, ne pas pouvoir faire du bon travail et devoir sacrifier la qualité, ne pas éprouver la satisfaction du travail bien fait, ne pas avoir l'information suffisante pour faire correctement son travail, devoir faire rapidement quelque chose qui demanderait davantage de soin
- Vivre et gérer des situations de tension dans le cadre du travail
- Craindre pour sa sécurité ou celle des autres
- Troubles musculosquelettiques dus au travail et nombreux déplacements professionnels

En réponse à ses risques identifiés, Artimon a mis en place plusieurs actions :

- Communication à l'ensemble des collaborateurs sur le droit à la déconnexion
- Sensibilisation des managers au harcèlement et agissements sexistes chez nos clients ou en interne par Ekiwork, société de coaching externe : *"Agir en tant que responsable de compte suite à un signalement de comportements sexistes ou de violences sexuelles chez le/la client-e"*
- Intégration systématique dans les futures propositions commerciales d'une clause sur les agissements sexistes, le harcèlement et les discriminations
- Intervenant d'un psychologue auprès de l'ensemble de l'équipe sur le thème du *"burn-out au travail"* pour en détecter les signes et prévenir les conséquences
- Communication renforcée en interne sur la procédure anti-harcèlement (webinars de sensibilisation pour tous les collaborateurs, infographies et recommandations diffusées dans le Mag' Artimon, et diffusion de la Charte/Procédure Anti-Harcèlement Artimon)
- Formation de certains membres du CSE au recueil de la parole des collaborateurs sur les problèmes de harcèlement ou de discrimination pour agir conformément à la loi française et la procédure Artimon
- 15' Chrono (événement interne) animé par le CSE et l'équipe RH sur les troubles musculosquelettiques et les moyens de les prévenir
- Concertation avec le CSE pour l'acquisition de mobiliers, équipement informatique et accessoire ergonomiques
- Evaluation annuelle de la sécurité incendie dans les locaux

## *Un dialogue social fort et continu*

Chez Artimon, nous veillons à donner aux collaborateurs l'espace et les moyens de s'exprimer, que ce soit au travers du CSE, de notre baromètre social, de nos réunions d'activité bimestrielles mais plus généralement tout au long de leurs parcours. Ainsi, le dialogue social est fluide et les obligations légales respectées.

Le **CSE** se réunit mensuellement. Il est dirigé par un Associé-Dirigeant et la RRH. En cas de sujets majeurs ne pouvant attendre la réunion suivante, le CSE peut être réuni en session extraordinaire, comme lors de la crise sanitaire par exemple. Objectifs : décider, informer, rassurer, communiquer, agir.

Le CSE est consulté sur tous les sujets concernant le fonctionnement du cabinet (Accord sur le Télétravail, Chartes et code de conduite, crèche d'entreprise, égalité professionnelle...) ainsi que tous les sujets prévus par la loi : bilan social, bilan formation et plan de formation, rapport sur l'égalité hommes-femmes, rapport sur les CDD et le temps partiels.

Nous sommes régis par la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils, généralement connue sous le nom de « SYNTEC ». Nos usages vont au-delà de ses dispositions sur divers aspects :

- Subrogation congés maladies / maternité dans le maintien de salaire à 100% après 1 an d'ancienneté
- Remboursement de 75% d'un abonnement vélo
- Prise en charge de la mutuelle et prévoyance à hauteur de 50% pour les conjoints (Syntec : 50% avec une cotisation unique pour le salarié et ses enfants)
- Mise en place du "dispositif berceaux" : mise à disposition de 2 places en crèche pour les collaborateurs en ayant le plus besoin selon des critères d'attribution précis
- Accord de participation (à 3 mois d'ancienneté) plus avantageux que le calcul Syntec
- Accord sur le Télétravail innovant, à l'initiative du collaborateur
- Financement d'activités sportives via Artimon Running (3 courses par an)
- Accès par les stagiaires aux prestations proposées par le CSE, et à certaines formations
- **Nouveauté 2023** : mise en place par le CSE et ouvert à l'ensemble des collaborateurs d'un partenariat avec Gymlib, entreprise française donnant accès à des infrastructures de sport et de bien-être, en France, Belgique et au Luxembourg

La communication interne tient aussi une place de premier plan. Tous les mois, l'ensemble du cabinet reçoit le **Mag' Artimon**, le magazine de communication interne disponible en format pdf sur « L'Espace Artimon », canal unique d'information interne et de Knowledge Management sur Teams, accessible depuis la tablette, le PC ou smartphone.

Le canal Teams **Artimon Inside** est réservé aux actualités internes du cabinet. Il constitue le lien permanent des collaborateurs avec la vie du cabinet.

## VEILLER À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### *Une démarche d'écoute des collaborateurs et d'amélioration de notre performance*

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'un baromètre social.

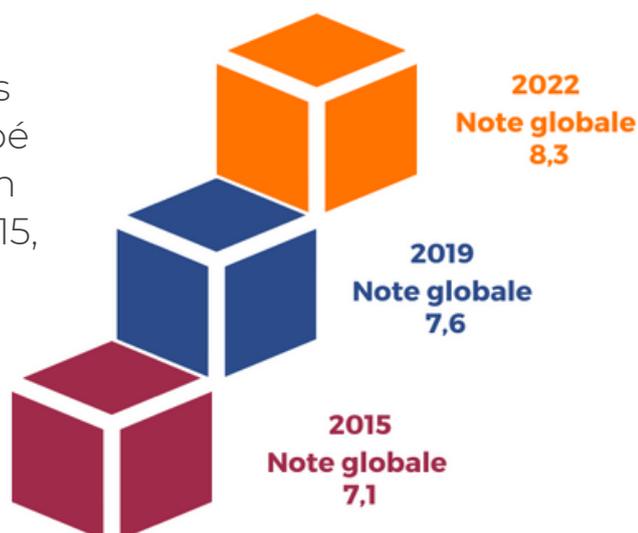
En 2022, nous avons lancé le 3ème baromètre Social Artimon réalisé par People Vox, cabinet extérieur indépendant, garantissant aux collaborateurs une liberté de parole totale. L'objectif était de recueillir les sources de satisfaction et d'insatisfaction de nos collaborateurs pour agir sur des axes d'amélioration et s'inscrire dans une logique de progrès, il est essentiel pour nous d'analyser leurs attentes et ressentis au travers de cette enquête. A cette occasion, **74%** des collaborateurs se sont exprimés (même taux de réponse que lors de la précédente édition en 2019).

Avec une **note globale de 8,3/10** attribuée à Artimon par nos collaborateurs, nous avons progressé de pratiquement 1 point par rapport à la précédente édition.

Les verbatims recueillis lors de ce baromètre 2022 ont mis en évidence l'adéquation entre les valeurs de proximité, d'engagement, d'esprit d'équipe et de bienveillance incarnées par Artimon et le ressenti de nos collaborateurs.

Les premiers volets, menés en 2015 et 2019, avaient fortement contribué à orienter nos projets d'évolution et de modernisation de notre organisation interne, notamment en matière de Ressources Humaines. Nous souhaitons qu'il en soit de même à chaque baromètre. **Ce sont nos collaborateurs qui nous font avancer.**

Note sur 10 attribuée par nos collaborateurs ayant participé au Baromètre Social Artimon réalisé par People Vox en 2015, 2019 et 2022.



## *Un lieu de travail lumineux et agréable*

Dans le cadre de l'agrandissement et de la rénovation de nos locaux, nous avons transformé les espaces pour favoriser les échanges :

- Mise à disposition de fruits frais bio et de saison (livraison hebdomadaire)
- Mise à disposition de capsules de café et de sachets de thé gratuitement
- Mise à disposition d'une grande table pour déjeuner, ainsi que d'une vaisselle non jetable (couverts, assiettes, mugs, verres...)
- Mise à disposition d'un micro-onde et d'un lave-vaisselle
- **Nouveauté 2023** : Fontaine à eau fraîche, tempérée, chaude, plate ou pétillante

## *Une vie interne rythmée et source de cohésion*

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.

Plusieurs événements sont organisés pour les collaborateurs :

- **Réunions d'activité.** 5 fois par an, ce rendez-vous permet de réunir toute l'équipe Artimon en un même lieu pour un moment fondamental de cohésion, partage d'informations sur les activités et le développement du cabinet.
- **Séminaire interne annuel.** Notre politique RSE exige une destination accessible en train, en France ou dans un pays limitrophe, pour ne pas recourir au transport aérien plus polluant.
- **15' Chrono.** Format court animé par les collaborateurs et piloté par la Responsable Marketing et Communication. 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, sur des sujets externes ou internes etc.
- **RDV Découverte.** Présentation de nouvelles solutions technologiques liées à notre activité. Veille nécessaire au métier de consultant pour connaître les innovations et conseiller au mieux nos clients.
- **Soirée de fin d'année.** Nous organisons chaque année, au moment des fêtes de fin d'année, une soirée avec l'ensemble des collaborateurs du cabinet au cœur de Paris.
- **L'espace Artimon** : création de "l'Espace Artimon", un portail unique d'informations internes et de partage de connaissances sur Teams ; toutes les actualités de l'équipe, les nouveautés Artimon et les moments forts de la vie interne. De plus, chaque collaborateur est encouragé à partager ses propres actualités avec l'ensemble de ses collègues.
- **Nouveautés 2023** : **Happy Hour Artimon.** Chaque premier jeudi du mois, Artimon organise un rendez-vous dans un bar en face du cabinet ouvert à tous les collaborateurs, afin de partager un bon moment hors du cadre du travail.

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

## Un mois dédié à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail

**Nouveauté 2023.** Souhaitant proposer à nos collaborateurs un moment de cohésion orienté vers le bien-être, nous avons noué un partenariat avec Train Me et United Heroes à l'occasion des semaines de la qualité de vie au travail en juin 2023. Au travers d'un challenge connecté solidaire, les collaborateurs étaient invités à bouger, se dépenser et prendre soin d'eux. Chaque pas ou kilomètre parcouru représentait un don versé à l'association Premiers de cordée, partenaire 2023 de cette opération.

**Plus de 150 entreprises ont participé au challenge et un don de 85 000 € a pu être versé à l'association.**

Véritable succès chez Artimon avec plus de 50 collaborateurs inscrits au challenge, ce mois a été dynamique, enthousiasmant et instructif. En parallèle au challenge, Artimon a proposé aux collaborateurs de participer à **quatre webinars** sur des thèmes santé et bien-être :

- Comprendre et adapter mon alimentation à mes besoins
- Trouver les clés d'un sommeil réparateur
- Techniques de relaxation express
- Bien avec les autres & bien dans mon entreprise

Ainsi qu'à **quatre cours collectifs de sport** :

- Renforcement musculaire
- Circuit-training
- Pilates
- Cardio boxing

Et à **deux événements sportifs** :

- La course des Héros au Domaine de Saint-Cloud. Artimon a participé en faveur de l'association Cœur de forêt.
- Tournoi inter-entreprises de Badminton organisé par le Comité75.



## *Un esprit d'intrapreneuriat encouragée*

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.

- **Artimon Running.** 3 courses programmées par an. En 2023, nous avons participé au semi-marathon de Paris (mars), à la Course des Héros (juin) et aux 10 km de la tour Eiffel (décembre). Chaque coureur est doté d'un pack runner écoresponsable.
- **Concours photos Artimon.** Organisé tous les étés. Les auteurs des meilleurs clichés sont récompensés par un lot et leurs photos accrochées dans nos locaux.
- **Secret santa.** Chaque année, Artimon organise une soirée de fin d'année au cours de laquelle est organisé un secret santa. La participation est sur la base du volontariat, tout comme le choix du prix du cadeau.
- **Mon Petit Gazon / Mon Petit Prono.** Activité digitale. Les collaborateurs s'affrontent au grès de la Ligue 1 ou des compétitions internationales de foot à coups de pronostics. Les 3 meilleurs pronostiqueurs gagnent le lot de leur choix parmi une sélection prédéfinie par les organisateurs.
- **Nouveautés 2023.** **Artimon Rugby** : concours de pronostics à l'occasion de la Coupe du monde de rugby en France. **Artimon Badminton** et **Artimon Basket** : deux initiatives sportives portées par des consultants qui viennent compléter l'offre actuelle. **Artimon musique** : initiative ayant pour objectif de libérer la créativité des consultants et de révéler leurs talents. **Dram' Artimon** : initiative pour travailler sur la prise de parole et la créativité en groupe.

## *Un travail hybride encadré et facilité*

Un accord sur le télétravail, signé en 2020 avec le CSE Artimon, définit les règles en la matière. Il s'appuie sur un principe novateur : **le télétravail est à l'initiative du collaborateur**. Celui-ci formule une demande, sur une période définie (semaine, mois...) et un mode qu'il définit lui-même (pas de jours minimums ou maximums de télétravail imposés), et la soumet pour validation au management. Notre monde est celui du conseil : chacun prend donc en compte, dans la formulation de ses attentes, les impératifs et enjeux de nos clients.

Dans les faits, actuellement, nos équipes se sont organisées selon un rythme moyen de 2 à 3 jours de télétravail hebdomadaire. Mais cette moyenne évolue selon les profils des consultants, leurs attentes, la période de l'année et le contexte de nos projets et clients.

Le télétravail est vécu différemment par chacun de nous : notre accord repose donc sur la confiance ou l'agilité. Chaque consultant est le mieux placé pour déterminer sa meilleure organisation du travail s'appuyant sur le distanciel, la présence chez le client ou dans nos locaux.

A son arrivée, il est proposé à chaque collaborateur un équipement informatique complémentaire afin de pouvoir travailler de chez soi dans les mêmes conditions qu'au cabinet : grand écran, casque audio, souris et clavier ergonomiques, sac à dos ou/et sacoche...

Ledit Accord ainsi qu'une infographie expliquant la démarche et un guide des bonnes pratiques du télétravail pour accompagner les collaborateurs et garantir leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sont accessibles dans l'Espace Artimon (Teams).

Cet Accord représente un véritable instrument pour garantir la Qualité de Vie au Travail de nos collaborateurs.

### *Un soutien à la parentalité*

Nous avons souhaité intégrer dans nos politiques Ressources Humaines les questions autour de la parentalité, afin d'accompagner nos collaborateurs concernés dans l'équilibre de leurs obligations professionnelles et familiales.

Dans le cadre de notre projet "Carrières aux féminins (Cf p.32)", nous avons constaté que cela pouvait jouer un rôle dans la fidélisation de nos collaborateurs. L'une des premières actions concrètes de ce projet a donc été la mise en place de deux "berceaux". Artimon, en concertation avec le CSE, a noué un partenariat avec un réseau spécialisé pour financer deux places en crèche. Ces places sont notamment attribuées selon des critères précis de revenus du foyer et d'ancienneté, définis par le CSE et la Direction d'Artimon.

Nous prenons ainsi en compte la Qualité de Vie au Travail de nos collaborateurs dans toutes ses composantes.

**Nouveauté 2023.** Accompagnement systématique du retour de congé maternité : point RH/Management au retour et à 3 mois si besoin. Ce point permet à la collaboratrice concernée de redéfinir ses souhaits d'évolution dans son métier et chez Artimon pour lui assurer les meilleures conditions possibles.



Nous plaçons  
l'humain au cœur de  
notre développement

Nous suivons 5 indicateurs principaux :

- Taux du turnover du personnel (dont la répartition entre les hommes et les femmes)
- Taux d'employabilité
- Taux d'ancienneté
- Taux moyen d'expérience professionnelle
- Taux d'accidents du travail, de maladie professionnelle et d'absentéisme (avec et sans les congés maternité/paternité)

## NOS INDICATEURS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Comparatif sur les 4 derniers exercices clos

INDICATEURS	2022/2023	2021/2022	2020/2021	2019/2020
<b>Turn-over %</b> dont Hommes dont Femmes	<b>33%</b> - -	<b>26,7%</b> - -	<b>18,6%</b> - -	<b>17,9%</b> 23,2% 15%
<b>% stagiaires embauchés en CDI</b>	<b>80%</b>	<b>75%</b>	<b>80%</b>	<b>50%</b>
<b>% effectif en temps partiel</b>	<b>2,07%</b>	<b>2,68%</b>	<b>2,32%</b>	<b>4%</b>
<b>% accidents du travail, maladies professionnelles et absentéisme</b> avec congés paternité/maternité sans congés paternité/maternité	3,96% 2,07%	- 1,25%	2,05% 1,06%	1,57% 0,99%
<b>Ancienneté moyenne (an)</b>	<b>3,9 ans</b>	<b>3,8 ans</b>	<b>4,3 ans</b>	<b>3,9 ans</b>
<b>Expérience professionnelle moyenne (an)</b>	<b>6,6 ans</b>	<b>7,2 ans</b>	<b>7,9 ans</b>	<b>7,6 ans</b>

Nous observons un taux de turn-over plus élevé que l'exercice précédent dû à la tension sur le marché du conseil et des profils très recherchés.

Nous privilégions la pérennité des contrats grâce à trois mesures :

- Tous nos collaborateurs sont employés en CDI, stage ou alternance
- 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 (pourcentage effectif)

## FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

*Une stratégie globale de formation pour une montée en compétences personnalisée et rapide*

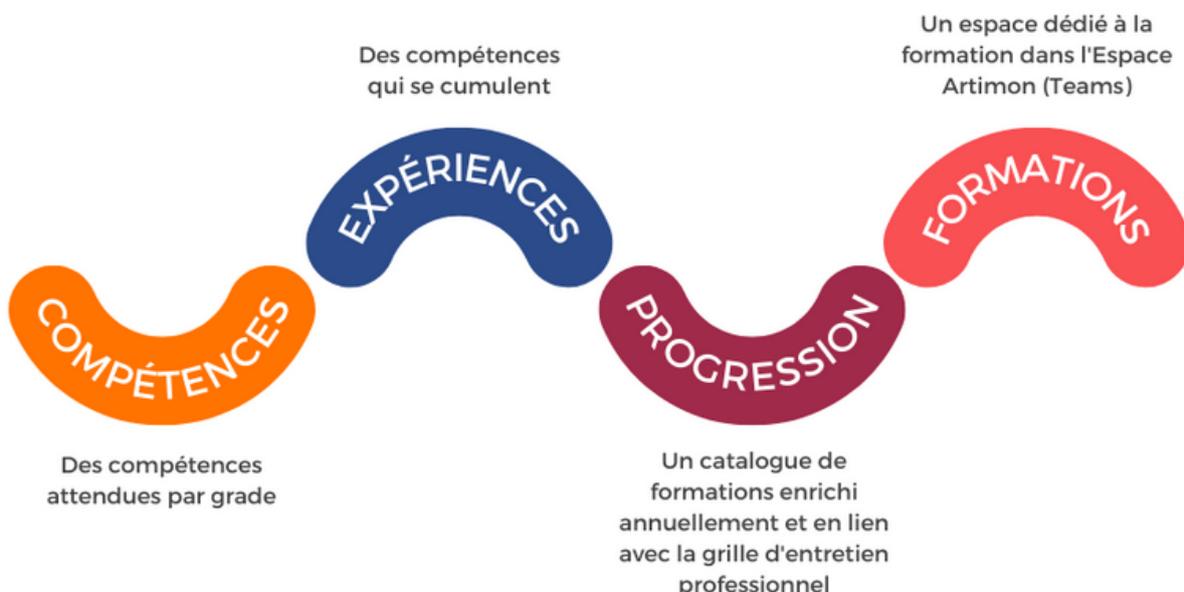
**La réussite du cabinet dépend essentiellement de sa capacité à attirer les meilleurs talents, développer leur potentiel, et les fidéliser.** Accompagner leur montée en compétences et les inviter ainsi à se projeter vers l'avenir dans leur carrière chez Artimon est une priorité.

L'élaboration du plan de formation et sa mise en œuvre en cohérence avec la stratégie des Ressources Humaines d'Artimon est confiée à la Direction du Développement RH.

Elle s'appuie sur :

- Une RRH et un associé référent sur les questions RH ; chargés de l'application des politiques RH à l'échelle du cabinet, la conduite de projets RH et les relations avec les instances représentatives du personnel.
- Une équipe de consultants (de senior à associés) en charge du recrutement, en coordination avec la RRH dans l'atteinte des objectifs annuels.
- Une DAF qui s'occupe de l'application de la politique salariale Artimon, l'animation des dispositifs de participation et d'épargne salariale, ainsi que le pilotage des opérations de paie.

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. Chaque année, le management et l'équipe RH se réunissent pour définir le nouveau plan de formation avec la volonté de couvrir l'ensemble des besoins selon les expertises et les domaines métiers des collaborateurs.



**Artimon a mis en place un plan de développement des compétences qui s'appuie sur un catalogue de formation en ligne autour de 6 axes de formation pour les métiers du conseil grâce à notre partenaire Poplee Formation.**

**Nos axes de formation :**

- Enjeux et méthodes des grands projets de changement
- Gestion de la relation client
- Techniques de vente du conseil
- Connaissances fonctionnelles, sectorielles et techniques
- Communication et savoir être
- Management

Le catalogue des formations est enrichi au gré des besoins de compétences identifiés par le cabinet ou les collaborateurs eux-mêmes dans le cadre de leurs missions. Il mêle formations en présentiel et e-learning, interne ou externe, pour plus de flexibilité. Chaque formation dispose de sa fiche pédagogique avec ses objectifs clairs et le détail de 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.

Le développement des compétences au sein d'Artimon s'appuie sur :

- Un **parcours commun de formations** pour les collaborateurs et des formations spécifiques pour les consultants sur la posture du métier, la gestion de projet, la posture managériale, l'encadrement de mission, le recrutement, l'agilité en fonction de leur grade et évolution au sein d'Artimon.
- Une **offre de formation présentielle** conçue et co-animée en interne ou commandée en externe.
- Une **offre de formation digitale** (LinkedIn Learning) avec pour objectif d'accompagner dans la durée le développement des compétences des collaborateurs. Cette offre combine des parcours de formations prédéfinis par l'équipe RH en fonction des compétences métiers et soft skills attendues chez Artimon avec une plateforme de milliers de modules en e-learning que le collaborateurs peuvent regarder à leur guise.
- Une **offre de formation exceptionnelle hors catalogue** selon les besoins.

En 2023, nous avons réalisé :

**2 839** d'heures de formation réalisées

**50** sessions de formation



Parce qu'elles représentent un moment d'échanges et de cohésion privilégié, nous organisons toutes nos formations d'onboarding en présentiel. Cela permet aux nouveaux arrivants de bénéficier d'un premier bagage de compétences pour exercer leur métier dans les meilleures conditions, et développer leur réseau interne en rencontrant des collaborateurs issus de divers horizons.

Durant la pandémie, toutes nos formations (alors réalisées en présentiel) ont été adaptées pour le distanciel. Depuis, nos formations sont conçues pour être facilement permutable du présentiel au distanciel en cas de nécessité.

## NOS INDICATEURS DE SUIVI DU PLAN DE FORMATION

Comparatif sur les 4 derniers exercices clos

INDICATEURS	2022/2023	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Nombre total de formation	2982 heures	267,5 jours	331,5 jours	144,5 jours
Nombre de jours de formation par salarié (moyenne/an)	3,9	2,9	18	1,9
Nombre de formations en présentiel	48	-	18	22
Nombre de formations en distanciel	7	-	26	-
Nombre de nouvelles formations entrées au catalogue	6	-	12	4
% Coût masse salariale	2,37 %	2,88 %	3,32%	2,31%

## *Une gestion des carrières personnalisée*

La formation, véritable levier de développement personnel, s'inscrit dans la durée avec des logiques de parcours, des principes d'excellence professionnelle et des perspectives d'évolution. 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 retours 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.

L'entretien professionnel se déroule chaque année à la date anniversaire de l'arrivée du collaborateur. Basé sur l'écoute et l'échange, il prend en compte les attentes des collaborateurs, leur propose 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
- Centralisation de l'ensemble des évaluations des collaborateurs dans notre SIRH 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.

### **Nous nous engageons à ce que 100% de nos collaborateurs bénéficient d'un plan de formation personnalisé.**

100% de nos collaborateurs sont évalués chaque année et bénéficient d'un plan de formation personnalisé. 100% de nos collaborateurs au forfait jours réalisent un entretien réglementaire semestriel sur leur organisation et temps de travail.

Dans un souci de transparence, nous avons ajouté en 2022 un module "Poplee rémunération" dans le SIRH afin que chaque collaborateur ait une vision globale et claire de son évolution salariale dans le temps.

Nous observons dans le suivi de nos indicateurs sur la gestion des carrières que notre ancienneté chez Artimon reste relativement stable tandis que l'expérience de nos collaborateurs en moyenne a légèrement fléchi au cours des trois derniers exercices clos. Notre effectif évolue à la hausse et nous avons un enjeu fort pour conserver nos talents dans la durée.

## NOS INDICATEURS DE SUIVI DES CARRIÈRES

Comparatif sur les 4 derniers exercices clos

INDICATEURS	2022/2023	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Nombre total d'effectif à la fin de l'année civile	109	101	96	90
% stagiaires embauchés en CDI	80%	75%	80%	50%
Ancienneté moyenne (an)	3,9 ans	3,8 ans	4,3 ans	4,1 ans
Expérience professionnelle moyenne (an)	6,6 ans	7,2 ans	7,9 ans	7,6 ans
Nombre de promotions	29	19	16	16

## *Une opportunité de développer ses connaissances*

En 2018, Artimon créé **Perspectives**, son institut de recherche et d'innovation, avec pour mission d'apporter des éclairages scientifiques à l'intégration des nouvelles technologies dans les organisations.

Identifier les projets d'intelligence artificielle, anticiper les impacts sur les métiers et les équipes, évaluer les résultats ou mesurer les ambitions, notre équipe de chercheurs travaille pour une intégration des technologies éclairée scientifiquement et analysée grâce à des mesures et des indicateurs éprouvés.

Pour ce faire, nos chercheurs mènent des études auprès de différents publics, et réalisent des interventions ou des publications avec pour objectif de diffuser les résultats des travaux et vulgariser au maximum la culture technologique.

### **Ses axes de recherche**

- la **pertinence de l'intelligence artificielle dans les métiers** et son adéquation aux différentes organisations
- la **transformation digitale du secteur public**, l'impact sur les politiques publiques, les agents et la relation usager
- les comportements de **mobilité**, les évolutions des villes et leur capacité de résilience
- les technologies au sein du **secteur immobilier**, les évolutions de l'écosystème et les problématiques RSE

Notre équipe capitalise sur les expertises conseil afin de fournir un travail actionnable, proche du terrain et des problématiques opérationnelles. Nos collaborations avec des partenaires académiques et institutionnels nous permettent d'identifier et d'explorer des phénomènes émergents.

### **Ses interventions**

Nos chercheurs réalisent des communications dans des événements académiques, ou organisent des interventions grand public pour des organisations publiques et privées (conférences, ateliers ou séminaires). Ces interventions couvrent un champ large de sujets en lien avec les thématiques d'étude, notamment l'intégration des technologies et leurs impacts (sociétaux, cognitifs, environnementaux...).

### **Ses méthodes**

Notre équipe a mis en place des outils de mesure pour évaluer des phénomènes opérationnels au sein des organisations. Par exemple ;

- décrire la culture organisationnelle d'une organisation et la manière dont elle peut déterminer les projets d'intégration d'outils
- mesurer la maturité numérique d'une équipe
- comment une organisation réagirait face à des événements imprévus

Ces sujets (et d'autres) peuvent être observés et analysés à l'aide d'outils scientifiquement validés. Dans le but de faire avancer la connaissance sur ces sujets, l'équipe de chercheurs de notre institut Perspectives est toujours avide d'échanges avec nos consultants et des acteurs externes.

---

# S'engager socialement



## AGIR POUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT DES COLLABORATEURS ET CANDIDATS

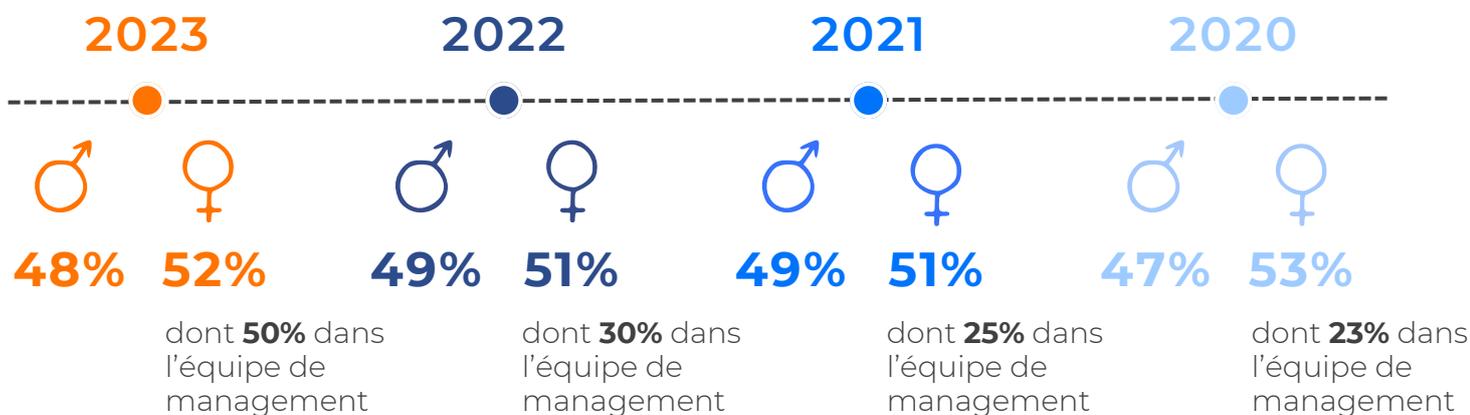
### *Une égalité femmes / hommes respectée*

Depuis 3 ans, Artimon connaît une forte dynamique de croissance en termes de chiffres d'affaires et d'évolution de ses effectifs. Au début de l'année 2024, nous sommes plus de 130 collaborateurs.

Depuis 2022, nous avons atteint quasiment l'équilibre parfait de nos effectifs entre les femmes et les hommes, et en 2023 une part égale de femmes et d'hommes au sein de l'équipe de Management.

### FEMMES ET LES HOMMES

Comparatif sur les 4 derniers exercices clos



## Une politique de rémunération transparente

Notre politique de rémunération se veut la plus juste et égalitaire entre les collaborateurs et collaboratrices. Les augmentations sont fixées par l'ensemble de l'équipe de Management en fonction des performances individuelles et de la cohérence de notre politique salariale.

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 2022 à février 2023, à l'issue de laquelle **27 rémunérations ont été revues à la hausse en 2023, dont 16 ajustements liés au nouveau salaire plancher des Consultants Juniors (+5,5%)**. Le salaire plancher des Consultants Sénior a aussi été ajusté avec une hausse de +1,7%.

En 2023, Artimon obtient la note de **99/100 à l'index égalité Femmes-Hommes**. Cet index permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en évidence les points de progression. Depuis 4 ans, nous sommes au delà des 90 points.

# 99/100

## Index égalité Femmes-Hommes 2023



## Un projet "carrières aux féminins"

Afin d'identifier les raisons qui poussent nos collaboratrices à quitter le cabinet, nous avons lancé en 2021 une grande enquête "**Carrières aux féminins**" auprès de l'ensemble des consultantes. Celle-ci a permis de recueillir leurs avis et ressentis, de manière anonyme, sur différentes dimensions liées à leur gestion de carrière.

Cette enquête, menée par notre RRH, a été étendue à 5 consultantes parties du cabinet pour couvrir un spectre plus large des attentes de nos collaboratrices.

Dix consultantes volontaires ont participé à une table ronde pour échanger sur les thématiques abordées dans l'enquête et identifier les actions à mettre en place.

Voici les résultats de l'enquête :

- **80%** de taux de réponse
- **87,5%** des consultantes estiment que les parcours professionnels chez Artimon sont attractifs
- **46,87%** déclarent avoir déjà été confrontée à des agissements sexistes chez les clients
- **51,61%** pensent que l'activité de conseil est compatible avec les contraintes personnelles
- **62,5 %** déclarent avoir l'impression de devoir en faire davantage au niveau de leur poste (posture, implication, communication) auprès des clients

Parmi les éléments identifiés comme perturbants la vie professionnelle et personnelle, voici le top 3 des réponses : la non prévisibilité du quotidien, les déplacements et la charge de travail.

### Notre feuille de route sur 2022 et 2023 :

- Intégration systématique dans les futures propositions commerciales d'une clause sur les agissements sexistes, le harcèlement et les discriminations (*fait*).
- Sensibilisation du Management pour savoir comment réagir face à un comportement sexiste ou de harcèlement d'un client (*fait*).
- Sensibilisation sur les notions de gestion de la parentalité dans nos métiers, d'équilibre vie pro/vie perso, de la gestion des priorités, partage de bonnes pratiques, etc. (*format à définir*).
- Dispositif de places en crèche (*fait*).
- Accompagnement du retour de congé maternité : point RH / Management au retour et à 3 mois (*fait*).
- Formation de l'ensemble du Management sur le sujet suivant : Agir en tant que responsable de compte suite à un signalement de comportements sexistes ou de violences sexuelles chez le/la client-e (*fait*).

## PRATIQUER UN RECRUTEMENT RESPONSABLE

### *Une tolérance zéro vis-à-vis de toutes formes de discriminations*

Nous bannissons toutes formes de discriminations dans nos pratiques et sommes très vigilants en la matière :

**Discrimination liée au sexe.** Nous recrutons et conservons dans la durée des effectifs dont la parité est quasiment respectée. Depuis 2021, nous sommes quasiment à la parité, avec en 2023 respectivement 52% de femmes et 48% d'hommes.

**Discrimination liée à l'origine.** Notre seul critère de recrutement est la compétence, l'adéquation à notre métier et les softs skills correspondant à nos valeurs. Il n'existe aucune discrimination selon la race, l'apparence ou l'origine. Nous ne tenons aucune statistique sur ces éléments, et ne disposons que de chiffres sur la nationalité de nos salariés.

**Discrimination liée à l'âge.** Nous ne prenons en aucun cas l'âge en considération dans notre recrutement. Beaucoup de jeunes font leur premiers pas chez nous et voguent ensuite vers de nouveaux horizons.

A noter qu'en 2023, sur les 29 promotions au grade supérieur accordées ; 13 étaient pour des Consultants Expérimentés, 14 pour des Consultants Seniors, 1 au grade de Manager, et 1 au grade de Directeur. Cela marque une séniorisation de nos effectifs. L'ancienneté moyenne reste relativement stable à 3,9 ans et le nombre d'années d'expérience en moyenne diminue à 6,6 ans par rapport à l'exercice précédent.

**Discrimination liée au handicap.** Nous travaillons avec plusieurs établissements et services d'aide par le travail (ESAT) pour des prestations externes (location et entretien de plantes vertes, livraisons de fruits bios, recyclage, traiteur, imprimerie, etc.).

**Nouveauté 2023.** Plaçant le respect des Droits de l'Homme au cœur de notre développement et en cohérence avec le modèle d'affaires du cabinet, Artimon s'engage à favoriser une culture diversifiée, équitable et inclusive. Nous rejoignons les 4100 signataires de la Charte de la Diversité.

**CHARTÉ**   
**DE LA DIVERSITÉ**  

---

**SIGNATAIRE**

Afin de lutter contre toutes formes de discriminations, nous avons mis en place plusieurs actions :

**Formations internes annuelles 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 : philosophie du recrutement, et les questions interdites (une vingtaine de sujets à ne pas aborder en entretien car discriminatifs). 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.

**Une politique salariale équitable.** Une participation (à partir de 3 mois d'ancienneté), est versée annuellement à tous les collaborateurs proportionnellement à la rémunération fixe.

**Une politique de stage équitable.** Notre politique de stages se fonde sur une optique de pré-embauche : immersion chez les clients et indemnisation en conséquence (unique quelle que soit l'école).

**Gestion des candidatures.** Nous avons mis en place 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. Le management est informé tous les mois des mises à jour en droit social avec un rappel des bonnes et mauvaises pratiques en termes de recrutement.

**Communications internes et externes renforcées.** Nous intégrons systématiquement une slide sur notre engagement fort pour la lutte contre la discrimination et le harcèlement à nos propositions commerciales. Plusieurs communications internes ont été réalisées pour informer sur "comment bien accueillir une personne handicapée", connaître les salariés potentiellement RQTH (Mag' Artimon et campagnes mail) et désigner le référent handicap chez Artimon.

**Nouveauté 2023.** Sensibilisation des managers au harcèlement et agissements sexistes chez nos clients ou en interne par Ekiwork, société de coaching externe : "*Agir en tant que responsable de compte suite à un signalement de comportements sexistes ou de violences sexuelles chez le/la client-e*".

## *Une politique de recrutement claire et transparente*

La politique de recrutement du cabinet porte sur l'embauche de jeunes diplômés, issus majoritairement des grandes écoles de commerce, de management, d'ingénieurs et d'universités. Le cabinet a accueilli 5 stagiaires (fin d'études) sur l'exercice 2022/2023 (vs 3 lors de l'exercice précédent), intégrés dans une logique de pré-embauche. Tous ont accepté notre proposition de contrat. Soit un taux de 100% de stagiaires embauchés.

A ce titre, les stagiaires sont recrutés avec le même niveau d'exigence et de sélectivité que tout nouveau collaborateur, et bénéficient des mêmes processus d'intégration et d'encadrement.

Du fait de sa volonté d'avoir un impact positif pour toutes ses parties prenantes, et en particulier pour ses candidats, Artimon s'engage à garantir une expérience positive aux postulants, en formant ses acteurs du recrutement, en structurant ses méthodes et en les informant de manière claire à chaque étape du processus de recrutement.

Nous considérons chaque candidat comme un futur collaborateur. Nous évaluons ainsi son potentiel de développement, son savoir-être et ses aspirations d'évolution au sein d'Artimon.



## ÊTRE UNE ENTREPRISE CITOYENNE

### *Un engagement de longue date auprès de l'association La Vie par un Fil*

Créée en 1985, *La Vie par un Fil* (LVF) 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

Aux côtés de l'association *La Vie par un Fil* depuis 2012, Artimon est heureux de contribuer à l'amélioration de la qualité des soins et de vie de ceux qui bénéficient d'une nutrition artificielle à domicile. Notre soutien permet notamment de financer les Journées Nationales des Familles, chères aux membres de l'association.

Nous communiquons régulièrement sur les réseaux sociaux et notre site Internet pour mettre en avant *La Vie par Un Fil*, ses actualités et son œuvre sociale. Nous avons interviewé Valérie JOUBERT, Co-Présidente de l'association, pour savoir comment LVF avait vécu la crise sanitaire, [à découvrir sur notre site Internet.](#)

Artimon soutient davantage l'association grâce au mécénat de compétences impliquant des consultants et des chercheurs d'Artimon Perspectives.

## Un engagement pour l'environnement avec l'association Cœur de Forêt

En réponse à notre engagement de soutenir une association en cohérence avec nos valeurs et agissant en faveur de l'environnement, nous avons collectivement voté pour soutenir l'association Cœur de Forêt.

Il s'agit d'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.

Nous participons ainsi à la préservation des forêts et des populations qui en dépendent. Notre dotation a permis de parrainer 589 arbres en 2023 dans le cadre du projet Madagascar à Antsirabe. Nous avons interviewé Charlotte MEYRUEIS, Directrice de *Cœur de Forêt* pour en savoir plus sur le projet. [Une interview à découvrir sur notre site internet.](#)

**Nouveauté 2023.** Pour la deuxième année consécutive, nous avons participé à la Course des Héros du mois de juin au Domaine de Saint-Cloud en soutien à *Cœur de Forêt*. Une manière de braquer les projecteurs sur leurs actions, Plusieurs collaborateurs ont donc couru aux couleurs d'Artimon et de l'association.



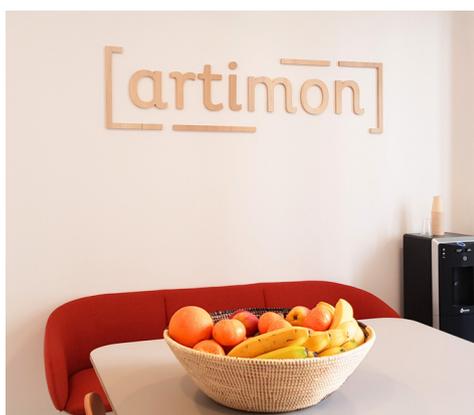
## *Un engagement auprès d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail*

Artimon a noué un partenariat avec plusieurs structures françaises du secteur adapté pour des prestations externes :

- **Espérance.** ESAT partenaire pour l'impression de nos cartes de visite.
- **Pleyel.** ESAT partenaire pour la livraison hebdomadaire de fruits frais de saison et bios.

Depuis 2022, Artimon collabore avec **Cèdre**, spécialisé dans le recyclage des déchets de bureaux pour renforcer son dispositif de tri sélectif.

Ce partenariat nous permet d'aller plus loin dans le recyclage de nos déchets. Ainsi, en plus du papier/carton, nous recyclons 100% de nos cartouches d'encre, petits déchets électroniques (D3E), piles, gobelets en carton et bouteilles en plastique (usage limité aux formations et repas achetés à emporté à l'extérieur du cabinet).



---

# Réduire notre impact environnemental



## IDENTIFIER NOS IMPACTS ÉCOLOGIQUES ET AGIR POUR LES RÉDUIRE

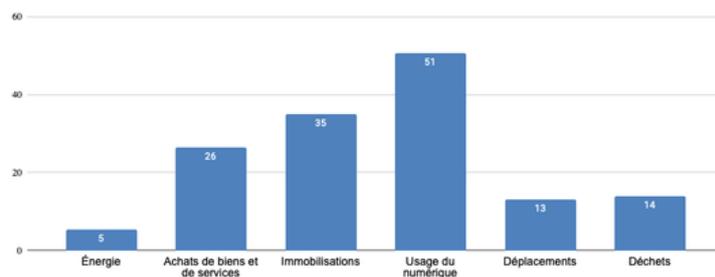
### *Notre premier bilan carbone*

Du fait de notre activité et de la taille de notre cabinet, nos impacts environnementaux sont limités mais néanmoins existants.

Nous avons identifié trois natures d'impacts :

- Les impacts liés aux infrastructures du cabinet (immobilier, informatique, consommables...)
- Les impacts liés au comportement des collaborateurs (déplacements, tri...)
- Les impacts liés à nos clients (éloignement des missions, supports de présentation, visioconférences...)

En 2022, Artimon a réalisé avec ClimateSeed (cabinet indépendant spécialisé) un **bilan carbone** pour être en mesure de mieux comprendre ses émissions et agir en conséquence. Le Comité RSE, avec l'appui d'une société spécialiste des bilans carbone, a piloté ce projet dont les résultats ont été présentés à l'ensemble des collaborateurs lors de l'une de nos réunions d'activité. Plus de 75% de nos émissions sont liées à l'usage du numérique, les immobilisations et achats de biens et de services. Notre plan d'action RSE a pour ambition de réduire nos émissions.



ARTIMON A ÉMIS 145 TCO2E EN 2020/21, SOIT **1,4 TCO2E PAR EMPLOYÉ**

(la moyenne du secteur est de 2.2 tCO2e/employé selon notre partenaire spécialiste des bilans carbone)

A titre de comparaison, l'Insee a estimé qu'en 2021, l'empreinte carbone d'un Français était de 8,2 TCO2E par an.

## *La promesse de réduire nos émissions liées au numérique*

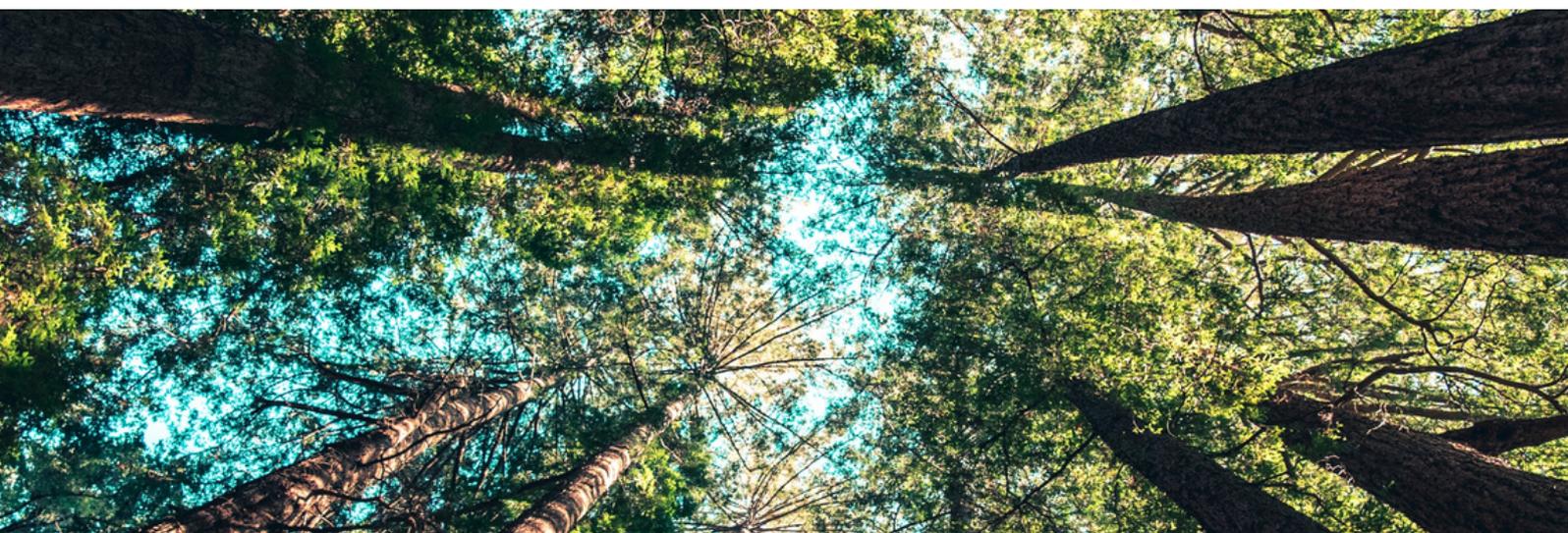
Conscients que nous devons réduire notre utilisation du numérique, tant dans notre sphère professionnelle que personnelle, et avec l'appui d'Artimon Vert, nous avons mis en place plusieurs actions concrètes de sensibilisation :

- Diffusion à tous les collaborateurs d'une infographie sur les bonnes pratiques en matière de pollution numérique
- Incitation à éteindre les caméras lors de visioconférences
- Nettoyage d'anciennes versions de fichiers ou de fichiers obsolètes pour ne pas encombrer inutilement les serveurs
- Suppression régulières des messages "supprimés et spams" dans Outlook
- Limitation de pièces jointes attachées lors de l'envoi de mail
- Recyclage de 100% de nos petits déchets électroniques (D3E) grâce à notre partenariat avec *Cèdre*, entreprise solidaire spécialiste du tri et du recyclage des déchets de bureau

## *L'engagement de recourir à des prestataires éco-responsables lors de nos travaux de rénovation des locaux*

Cette année, nous avons aménagé un nouvel étage dans nos locaux en faisant appel au même prestataire que pour la rénovation des espaces effectués l'année dernière. Tout le mobilier a été changé et d'importants travaux ont été réalisés. Il était hors de question pour nous de simplement jeter le mobilier à la déchetterie et de laisser nos déchets industriels partir dans la nature. Nous avons donc fait appel à deux sociétés spécialisées dans le recyclage des déchets industriels de bureaux et collectivités ainsi que le recyclage et la valorisation de mobilier de bureau.

**Ainsi nous souhaitons être un cabinet de conseil qui limite au maximum ses impacts sur son écosystème : clients, partenaires, fournisseurs, prestataires, etc.**



## ADOPTER UNE POLITIQUE D'ACHATS ET DE CONSOMMATION RESPONSABLES

### *Une politique d'achats responsable*

Nous respectons nos partenaires et fournisseurs et privilégions une relation équitable où chacune des parties s'y retrouve en termes de tarifs et de prestations fournies.

**Nouveautés 2023.** Nous avons élaboré une Charte Achats Responsables et Relations fournisseurs, que nous demandons à nos prestataires et fournisseurs de signer. Nous nous assurons que nos fournisseurs aient mis en place une politique concernant leur responsabilité sociétale et environnementale visant à respecter les 10 principes universels en matière de droits de l'homme, de respect des conditions de travail, de protection de l'environnement, ainsi que de lutte contre la corruption, formulés par le Pacte Mondial.

Nous privilégions également les fournisseurs locaux et les entreprises d'insertion sociale par le travail.

Afin de nous engager davantage en faveur de cette démarche, nous avons signé la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) créée par le Médiateur de Entreprises et le Conseil National des Achats pour sensibiliser les acteurs économiques aux enjeux inhérents aux achats responsables et à la qualité des relations clients-fournisseurs. La Charte compte à ce jour plus de 2200 signataires engagés dans un écosystème performant, équilibré et durable. Elle valorise les pratiques responsables vis-à-vis des fournisseurs basées sur la solidarité, l'éthique et la confiance.

**Charte**   
RELATIONS FOURNISSEURS  
ET ACHATS RESPONSABLES  
**SIGNATAIRE**

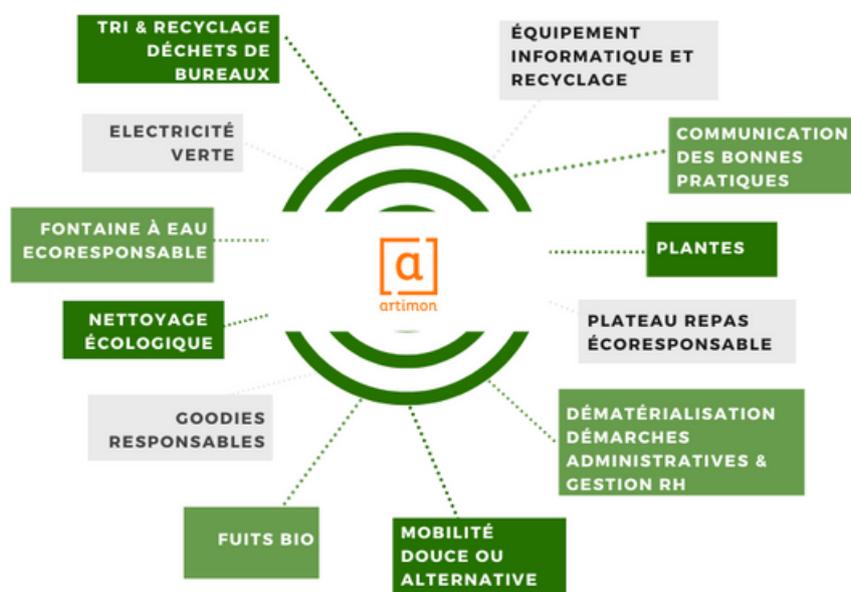
D'années en années, nous sélectionnons de nouveaux fournisseurs, signataires de notre Charte RSE ou bien communiquant sur leur propre politique RSE.

## Un écosystème vertueux

Nous avons identifié les principaux postes des achats sur lesquels agir pour réduire nos émissions :

- **Les fournitures.** Partenariat avec un ESAT pour le recyclage du papier/carton, piles, cartouche d'encre, gobelets en carton et bouteille en plastique. Dans la mesure du possible, nous utilisons des fournitures recyclables pour limiter notre impact environnemental.
- **Déchets électroniques.** Partenariat avec un ESAT pour le recyclage.
- **Fruits et plantes pour le bureau.** Partenariat avec un ESAT pour les fruits et un autre pour la location et l'entretien de plantes.
- **Prestations de service.** Nous travaillons avec un prestataire de plateaux repas écoresponsable (recyclage des contenants, couverts en bambou, réutilisation de la vaisselle). Nous dématérialisons plusieurs démarches administratives et de gestion RH. Ainsi, sont dématérialisés les feuilles de temps et notes de frais, les bulletins de paie (100% de nos collaborateurs), les Titres-restaurant (100% de nos collaborateurs) et nos cartes de vœux.
- **Entretien de nos locaux.** Nous travaillons avec une ETI qui place le sociétal au cœur de son fonctionnement. L'entreprise applique 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.

## NOTRE ECOSYSTÈME DE FOURNISSEURS PARTENAIRES DE NOTRE POLITIQUE RSE



## *Une politique de transport responsable*

Dans le cadre de nos activités, nos collaborateurs sont amenés à se déplacer chez nos clients ou dans nos locaux. Nous favorisons l'utilisation des transports publics ou les moins polluants et avons pris plusieurs mesures :

- **Situation géographique d'Artimon.** Nous sommes volontairement installés en plein cœur de Paris, un quartier très bien desservi par de nombreuses lignes de transports en commun.
- **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.
  - Chaque année, la destination de notre séminaire est choisie pour être accessible en train.
  - Artimon ne possède pas de flotte de véhicule, ni en propre, ni en leasing, et n'indemnise aucun kilomètre de trajet en voiture.
- **Remboursement transports publics.** Nous finançons 50% d'un abonnement aux transports publics, ainsi que 75% d'un abonnement vélo.
- **Organisation du travail.** Nous autorisons le télétravail dans les cas où il n'est pas nécessaire d'être physiquement présent.

## *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 principales mesures pour maîtriser l'impact environnemental de nos consommations de fournitures et d'énergies.

### ► Papier/plastique

- Recyclage du papier/carton et bouteilles en plastique
- Réduction des impressions grâce à la dématérialisation des 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, bouteilles isothermes, etc.) pour limiter notre consommation de matériel jetable et de plastique.

**► Eau**

Depuis 2022, nous avons un partenariat avec une société, [Waterlogic](#), qui a développé une technologie brevetée garantissant la qualité de l'eau. Nous avons ainsi quatre fontaines branchées sur l'eau de la ville de Paris, filtrée avec une haute technologie, et dans le respect strict des conditions d'hygiène et de sécurité (une fontaine par étage).

**► Energie**

Nous consommons 100% d'électricité verte grâce à notre contrat spécifique avec [Ekwater](#).

Nous constatons que depuis l'arrêt des contraintes dues à la pandémie du Coronavirus et au retour de nos collaborateurs au cabinet, notre consommation a augmenté.

## NOS INDICATEURS DE SUIVI DE CONSOMMATION PAR TYPOLOGIE

Comparatif sur les 2 dernières années

INDICATEURS	2023	2022
Kilos de papier & carton d'emballage	572,50 kg	349,80 kg
Kilos de plastique	23,50 kg	13 kg
Kilos de piles	53,50 kg	24 kg
Litres d'eau consommés (salarié/an)	3 215 L	-
KWH électricité consommés (salarié/an)	231 Kwh	192,75 Kwh

## SENSIBILISER LES COLLABORATEURS À NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE ET DIFFUSER LES BONNES PRATIQUES

### *Une forte mobilisation interne*

Plusieurs campagnes de sensibilisation aux enjeux climatiques ont été engagées auprès des collaborateurs et des actions ont été entreprises visant à réduire l'empreinte environnementale du cabinet. Cette empreinte est aujourd'hui l'une des plus basses de son domaine d'activité (1,4 tCO<sub>2</sub>e par collaborateur en 2020/21 sur le périmètre complet). A titre de comparaison, un employé d'une entreprise du même secteur est plus proche des 2,2 tCO<sub>2</sub>e/ an selon notre partenaire spécialiste des bilans carbone.

L'équipe Artimon Vert a ainsi mené plusieurs actions concrètes de sensibilisation des collaborateurs :

- **Publication d'infographies** sur les bonnes pratiques écologiques et numériques à adopter
- **Communications** dans le Mag' Artimon (articles, jeux, retours d'expérience, astuces pour réduire son empreinte numérique, relai du collectif engagé "Alumni for the Planet" lors de 15' Chrono, etc.)
- **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

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 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
- Electricité verte
- Dématérialisation pour réduire les impressions
- Etc.

En 2022, Artimon Vert a organisé pour l'ensemble des collaborateurs deux Fresques du climat, Ces ateliers, reprenant les données du GIEC, référence scientifique internationale en matière de changement climatique, sont composés de 3 phases (réflexion, créativité et actions). Ils font appel à l'intelligence collective de manière ludique.

**40 collaborateurs Artimon y ont participé !**



**Nouveauté 2023.** Artimon organise en septembre un Clean Up Day au Bois de Vincennes en partenariat avec la société WeKlean. Cette opération citoyenne est ouverte à l'ensemble des collaborateurs et leurs proches.

Nous souhaitons renouveler cette expérience deux fois en 2024.



---

Accompagner  
nos clients  
vers une  
performance  
durable



## SATISFAIRE NOS CLIENTS

### *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 création de valeur durable 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 et de les anticiper.

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.

## PRATIQUER UN CONSEIL RESPONSABLE

### *Un conseil pour un écosystème plus vertueux*

Ce sont les associés d'Artimon qui détiennent la responsabilité du développement commercial, puis de la conduite des missions. Ils y participent opérationnellement et sont les garants de l'éthique du cabinet.

Tous nos collaborateurs constituent la valeur de nos conseils et les ressorts de transformation que nous préconisons à nos clients. Aussi, nous nous posons chaque fois la question : en quoi telle ou telle mission pour tel ou tel client contribue-telle à l'intérêt général et à véhiculer les 10 valeurs fondamentales du Pacte Mondial ? En quoi notre métier peut-il faire progresser notre écosystème vers plus de respect pour les hommes et notre société ?

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. Depuis deux ans, Artimon Perspectives, l'institut de recherche d'Artimon, mène une étude conjointe avec la Chaire Economie des Partenariats Public-Privé de l'IAE Paris sur la transformation digitale du secteur public.

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...

Nous apportons  
une vision à long  
terme à nos clients



Vous trouverez ci-dessous quelques références de missions de conseil réalisées pour nos clients à vocation RSE.

### Optimisation de l'accès aux transports en Île-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 Île-de-France Mobilités 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 Île-de-France Mobilités, de la conception générale jusqu'à la commercialisation, en passant par le choix du partenaire billettique, et l'accompagnement au développement de la solution et la définition du produit et du modèle économique.

### Optimisation des transports en Île-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'écrêtage 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

### 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

## 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'efficacité 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 acteur des transports de définir et mettre en œuvre une stratégie de développement durable cohérente et alignée avec sa stratégie globale, répondant aux attentes de ses 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.

## *Une démarche favorable à 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 de répondre au plus près des problématiques de nos clients.

Artimon est par ailleurs certifié **Organisme de formation** auprès de Qualiopi. 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. Plus de 50h de formations sur des sujets métiers, techniques ou sociologiques ont été dispensées par nos équipes internes (consultants et chercheurs Artimon Perspectives) au travers de nos formats de communication (Réunions d'Activité, 15' Chrono, RDV Découverte, actualités dans l'Espace Artimon sur Teams, Mag' Artimon, E-news Perspectives, etc.).



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

### *Une Charte Informatique et Communication*

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.

Etant amenés à manipuler quotidiennement les données parfois sensibles de nos clients, nos collaborateurs sont formés, dès leur arrivée, aux précautions à adopter pour éviter toutes fuites de données qui pourraient avoir des conséquences graves. Ils sont ensuite formés tous les ans sur la réglementation standard en vigueur dans notre profession, avec l'obligation de suivre un module e-learning dédié accessible sur LinkedIn Learning.

Ainsi, chaque collaborateur est fortement incité à adopter les pratiques suivantes :

- Clore sa session d'ordinateur dès qu'il s'en éloigne, même pour un court instant
- Travailler obligatoirement dans un cloud sécurisé, afin de ne perdre aucune donnée en cas de vol, par exemple
- Sauvegarder régulièrement ses travaux, en sus des sauvegardes automatiques des serveurs Artimon

Les devoirs et responsabilités auxquels s'engage les collaborateurs en intégrant Artimon ont été formalisés dans une **Charte Informatique et Communication** communiquée à tous dès leur arrivée et disponible à tous moments dans l'Espace Artimon (Teams). Cette charte a été actualisée début 2024 et une campagne de communication interne a été lancée afin d'en favoriser sa lecture (questionnaire obligatoire envoyé à tous les salariés Artimon). De plus, le résumé de cette charte (rédigé avec l'aide d'une avocate) sera partagé avec tous nos prestataires qui devront le signer.

## *Une Charte Anti-corruption*

Dans notre activité de conseil, le cadre légal entourant la fraude et le conflit d'intérêts est très strict. Nous respectons bien entendu les législations françaises et internationales en matière de lutte contre la corruption et d'éthique.

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 Anti-Corruption chez Artimon afin de sensibiliser et d'informer nos collaborateurs sur tout ce qui constitue un acte de corruption. Cette charte a été mise à jour fin 2023 et une campagne de communication interne a été lancée début 2024 afin d'en favoriser sa lecture (questionnaire obligatoire envoyé à tous les salariés Artimon).

Depuis 2019, des campagnes de sensibilisation ont été menées en interne avec l'appui de différents supports :

- Sensibilisation lors de la matinée de onboarding
- Obligation annuelle pour tous les collaborateurs de suivre un module en e-learning "L'éthique professionnelle", accessible sur LinkedIn Learning
- Communications dans le Mag' Artimon



Nous sensibilisons tous  
nos collaborateurs à  
l'éthique

## *Une conformité RGPD totale de nos outils, process et livrables dans le cadre de nos missions et 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 RGPD 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

Une équipe référente RGPD en interne a été créée en 2021 et nous avons désigné une Déléguée à la protection des données qui bénéficie d'une formation pointue sur le sujet et a la responsabilité de garantir la mise en conformité RGPD d'Artimon.

# [artimon]

conseil & perspectives

## CONTACTEZ-NOUS

8, rue de la Victoire,  
75009 Paris  
+33 (0)1 53 20 89 89  
<https://artimon.fr/>

## SUIVEZ-NOUS



Artimon



@ArtimonConseil



@artimon5307



@artimon\_conseil