

RSE

Engagements, démarche et rapport RSE
Septembre 2025

Notre démarche RSE

Depuis 2010, notre cabinet s'engage aux côtés du Pacte Mondial des Nations Unies en adhérant à ses 10 principes fondamentaux relatifs aux droits humains, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et à 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.

Notre démarche repose sur une conviction forte : les entreprises ont un rôle clé à jouer dans la construction d'un avenir durable, conciliant croissance économique, bien-être social et préservation de l'environnement.

Cet engagement se traduit par des actions concrètes pour favoriser l'épanouissement de nos collaborateurs, réduire notre impact environnemental, avoir un impact positif sur notre société et accompagner nos clients dans leurs transitions stratégiques, notamment en matière de développement durable.

À travers ce rapport, nous partageons notre vision, nos politiques, nos initiatives et nos progrès, tout en restant transparents sur les défis à relever. Nous sommes convaincus qu'en intégrant la RSE dans chacune de nos décisions et interactions – au sein de notre cabinet, auprès de nos clients et dans nos relations avec nos partenaires – nous contribuons, à notre échelle, à façonner un avenir plus responsable et solidaire.



En quelques dates...



2012

Association La Vie par Un Fil

Artimon soutient La Vie par un Fil, une association pour les enfants et les adultes en nutrition parentérale et entérale à domicile

[En savoir plus](#)



2021

Association Cœur de Forêt

Artimon soutient Cœur de Forêt, une association pour la préservation et la valorisation des forêts et de l'Humain.

[En savoir plus](#)



2024

Évaluation RSE EcoVadis

MÉDAILLÉ SILVER en 2024, Artimon fait partie du top 15% des organisations évaluées par EcoVadis.

[En savoir plus](#)

Mentoring féminin

Artimon a lancé pour ses collaboratrices un programme de mentoring féminin avec DareWomen.

[En savoir plus](#)



2010

Pacte Mondial des Nations Unis

Artimon s'engage à respecter dix principes fondamentaux relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et la lutte contre la corruption.

[En savoir plus](#)



2020

Évaluation RSE EcoVadis

MÉDAILLÉ GOLD en 2020, Artimon fait partie des fournisseurs les mieux notés par EcoVadis.

[En savoir plus](#)



2023

Signature de deux chartes

Artimon adhère à la Charte Relations fournisseurs et achats responsables et à la Charte de la Diversité.

[Charte RFAR](#)

[Charte de la Diversité](#)



2025

Évaluation RSE EcoVadis

Artimon reçoit la médaille or en intégrant le Top 5% des acteurs les mieux notés par EcoVadis.

[En savoir plus](#)

Notre adhésion aux Dix principes du Pacte Mondial

En 2010, Artimon a concrétisé son engagement RSE par la signature du Pacte Mondial, qui invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de dix 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 de cabinet de conseil.

DROITS DE L'HOMME

Principe 1

Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe 2

Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10

Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

NORMES INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Principe 3

Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4

Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5

Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6

Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

Principe 7

Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8

Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9

Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD)



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges : couverture santé universelle, santé-environnement, sécurité sanitaire



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous : accès des jeunes à l'emploi et la formation, droits et sécurité au travail



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions : résilience et adaptation, éducation et capacité d'action



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles : lutte contre les discriminations, participation et accès aux postes de direction, technologies et autonomisation, politique d'égalité



10 INÉGALITÉS RÉDUITES
Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein : évolution des revenus, égalité des chances



15 VIE TERRESTRE
Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres : préservation des écosystèmes terrestres, gestion durable des forêts, financement (Forêts)



6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT
Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau : clean walk pour ramasser les mégots de cigarettes dans le quartier



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES
Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables : impact environnemental, transports sûrs, accessibles et viables, bâtiments durables



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES
Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable : corruption, institutions exemplaires, prise de décisions inclusive, politiques non discriminatoires



7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE
Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable : choix d'un fournisseur en énergies renouvelables pour notre cabinet



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
Établir des modes de consommation et de production durables : gaspillage alimentaire, réduction des déchets, responsabilité sociétale des entreprises, formation et information environnementales



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
Partenariats pour la réalisation des objectifs : coopération scientifique et technologique, cohérence des politiques, souveraineté nationale

Notre gouvernance RSE

Comité RSE

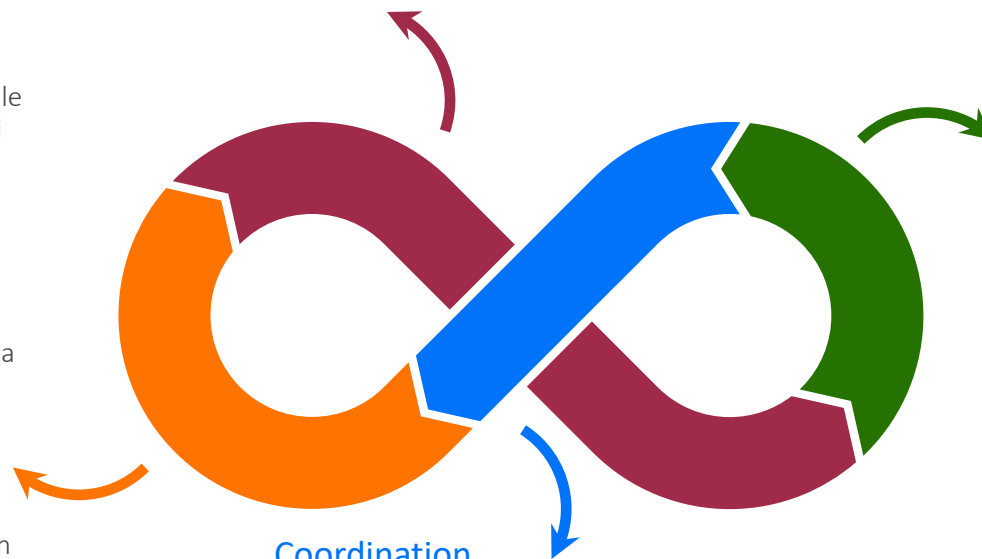
La démarche RSE d'Artimon est définie et monitorée par le Comité RSE depuis 2013, qui se réunit tous les mois. Il est composé d'un associé, la Directrice des Ressources Humaines, trois représentantes de l'équipe Administrative en relation avec nos fournisseurs, dont la Directrice Administrative et Financière, et deux consultants (dont une représentante d'Artimon Vert), la Responsable Marketing et Communication (appartenant aussi à Artimon Vert).

Comex et management

Le Comité RSE, Artimon Vert et la Responsable Marketing et Communication travaillent en étroite collaboration avec la Direction du cabinet pour définir les objectifs et actions à mener, faire remonter les attentes de nos collaborateurs, clients et partenaires et échanger sur la performance de notre démarche RSE.

Artimon Vert

Il s'agit d'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, les membres d'Artimon Vert organisent : des clean walk dans des parcs ou les rues de Paris, des ateliers de la Fresque du Climat et de la Fresque de la Forêt en interne, partage des conseils pour des habitudes alimentaires et numériques plus responsables...



Coordination

La Responsable Marketing et Communication, en lien avec les associés, les membres du Comité RSE et d'Artimon Vert, a en charge la coordination des chantiers dans les différents domaines concernés, les actions de communication auprès des collaborateurs, clients et partenaires, ainsi que des supports de communication de notre démarche RSE, et les évaluations pour EcoVadis et Global Compact.

Une démarche RSE contrôlée

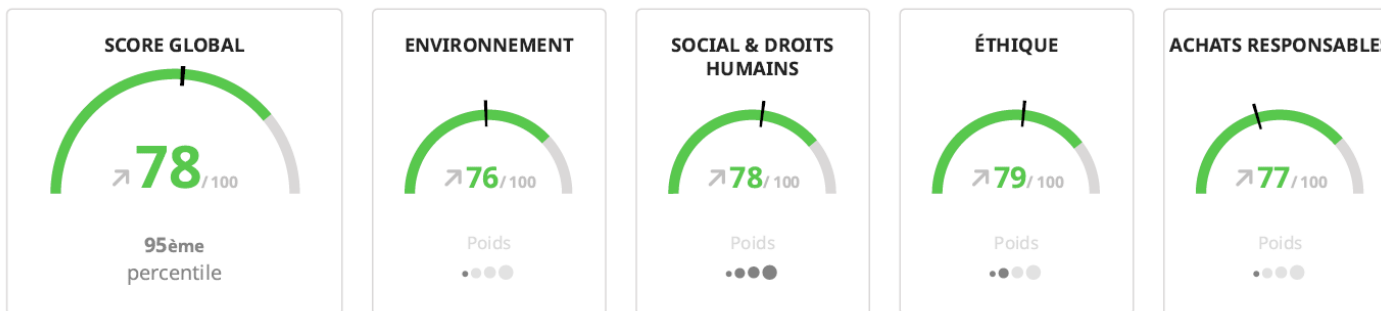
Dans l'objectif de toujours améliorer notre démarche RSE, nos performances en développement durable sont évaluées depuis 2014 par EcoVadis (agence indépendante de notation extra-financière spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE des entreprises) sur la base de 4 catégories (Environnement, Social & Droits de l'Homme, Ethique, et Achats responsables). EcoVadis est utilisée par plus de 90 000 entreprises de toutes tailles dans 160 pays. En 2025, Artimon a obtenu la médaille Or (78/100), intégrant le TOP 5% des entreprises évaluées par EcoVadis.



Détail du score

La performance RSE de ARTIMON SAS (GROUP) est :
Avancée

Performance RSE ● Insuffisante ● Partielle ● Adaptée ● Avancée ● Excellente — Score moyen



Nos engagements RSE

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 pour lesquels nous avons définis des objectifs :



Être 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.



Réduire 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, en favorisant la transmission de nos savoir-faire techniques et méthodologiques au sein de leurs équipes, et garantir l'éthique, la conformité et la protection de leurs données.



S'engager socialement

Placer l'humain au cœur de notre développement, favoriser la diversité, l'inclusion, et l'égalité de traitement dans notre processus de recrutement et notre quotidien, et être une entreprise citoyenne.

1

ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

Être un employeur responsable

Placer l'humain au cœur de notre développement

Chez Artimon, nous sommes convaincus que le succès de notre cabinet repose sur l'épanouissement et le bien-être de nos salariés. Être un employeur responsable est pour nous une priorité, et cela se traduit par des engagements concrets pour nos collaborateurs et collaboratrices : favoriser la santé et la qualité de vie au travail, accompagner le développement des compétences et les évolutions de carrière, et garantir l'égalité de traitement pour tous.

Chaque action que nous menons vise à créer un environnement de travail inclusif, respectueux et stimulant, où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement au succès du cabinet.



Être un
employeur
responsable

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Veiller au bien-être et à la santé mentale et physique de nos salariés	Mettre en place un partenariat avec un psychologue pour des accompagnements personnalisés en cas de situation de fragilité (2024)	3 salariés ont été accompagné par un psychologue en 2024 et le programme est maintenu en 2025.
	Sensibiliser 100% de nos managers sur l’impact du travail et son organisation en 2024	1 intervention réalisée en 2024 auprès de toute l’équipe. Des points réguliers sont organisés avec le supérieur hiérarchique afin de surveiller la charge et l’état de santé des collaborateurs.
	Maintenir et communiquer sur notre dispositif de sensibilisation contre le harcèlement moral et sexuel	Nous proposons à 100% de nos salariés d’assister à un webinaire interne annuel sur le harcèlement moral et sexuel. Nous avons mis en place d'une procédure d’alerte des agissements sexistes et harcèlement sexuel, que nous communiquons aussi à tous nos clients dès nos propositions commerciales.
	Mettre en place des cours de sport et des sensibilisations au bien-être tous les ans	Nous avons fait appel à TrainMe en 2024 pour la quinzaine de la qualité de vie et des conditions de travail. 4 cours de sport collectifs étaient proposés à nos salariés ainsi que 3 webinaires sur la gestion du stress, du sommeil etc..

Être un
employeur
responsable

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Veiller au bien-être et à la santé mentale et physique de nos salariés	Organiser un atelier d'ergonomie avec notre partenaire de santé en 2025 : Association Médicale Interentreprises	Un atelier était organisé au mois d'avril 2025 avec l'AMI.
	Mettre à jour notre Document Unique d'Évaluation des Risques en 2024	Réalisation d'une nouvelle étude d'évaluation des risques fin 2024 et mise à jour des informations affichées dans nos locaux.
	Former 100% de l'équipe supports face aux gestes qui sauvent et à la sécurité incendie en 2025	Formation réalisée en janvier 2025 par l'équipe supports (9 personnes) avec l'organisme Point Bleu. À la suite des conseils partagés lors de cette formation, nous allons mettre en place de nouvelles mesures afin d'améliorer la sécurité au sein de notre cabinet : • Installation d'un défibrillateur au cabinet (réalisé en avril 2025) • Indication des salariés Artimon sauveteurs secouristes dans notre SIRH Lucca (Timmi) (réalisé en avril 2025) • Installation d'alarmes incendie (objectif 2025) • Organisation d'exercice d'évacuation annuel (objectif 2025)
	Organiser un atelier de sensibilisation aux Premiers secours en Santé Mentale (PSSM) en 2025	Un atelier était organisé au mois de mars 2025 avec ilyCoach.

Être un
employeur
responsable

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Garantir de bonnes conditions de travail	Mettre à jour notre accord de télétravail favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	Objectif pour 2025.
	Continuer d'offrir à 100% de nos salariés des espaces de travail confortables et modernes	Les espaces de travail de notre cabinet ont été agrandis et rénovés en 2023. Un grand écran, un clavier et une souri sont présents sur tous les postes de travail du cabinet.
		Pour permettre à tous nos salariés de travailler chez eux dans les meilleures conditions, cet équipement informatique (en plus de l'ordinateur portable léger) est mis à leur disposition : clavier, casque audio, grand écran et souri.
	Actualiser notre grille des salaires en 2024	Réalisé en janvier 2024. 93 personnes ont été augmentées par la suite.
	Maintenir un management de proximité et l'accompagnement de 100% de nos salariés dans leur évolution de carrière et le développement de leurs compétences	Nous offrons à tous nos salariés un suivi de carrière personnalisé grâce à : un entretien annuel et un entretien professionnel tous les 2 ans avec le supérieur hiérarchique.
		Nous avons un plan annuel de formation pour 100% de nos salariés : en 2024, 3199 heures de formations ont été réalisées.
		Tous nos consultants ont l'opportunité de développer leurs connaissances en participant à des travaux de recherche avec notre institut Artimon Perspectives. En 2024, 27 de nos consultants ont travaillé avec nos chercheurs sur des travaux de recherche.

Être un
employeur
responsable

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Garantir de bonnes conditions de travail	Mettre en place en 2024 un outil de réservation des postes de travail au cabinet	Pour faciliter le travail hybride et le flex office, nous avons depuis 2024 recours à la fonctionnalité <i>Timmi Office</i> de notre partenaire Lucca.
	Mise en place d'une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) concernant la mise en place des astreintes	Afin de répondre aux exigences de notre activité de conseil et après consultation de notre CSE, nous avons défini des modalités d'application, de suivi et de compensation des astreintes favorables pour les salariés, dans le respect des temps de repos réglementaires.
	Lancer un nouveau baromètre social en 2024	Avec un taux de réponses de 76%, nos salariés ont donné la note de satisfaction globale de 8,3/10 à Artimon.
	Favoriser l'intégration au sein de notre cabinet pour 100% de nos nouveaux salariés	Notre processus d'accueil a été complètement transformé pour garantir un accueil chaleureux. Depuis janvier 2024, il se déroule sur une semaine avec une note de satisfaction de 4,8/5 sur le programme. Durant les six premiers mois, chaque nouveau salarié est accompagné par un parrain ou une marraine et par l'équipe de management pour assurer un suivi attentif de l'intégration.

Être un
employeur
responsable

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Entretenir un dialogue social permettant une collaboration constructive et le partage d'idées entre la direction, le CSE et les salariés	Avoir un dialogue permettant, quand cela est possible, de répondre aux demandes des salariés	Nous suivons l'évolution du niveau de satisfaction de nos salariés sur différents critères (rémunération, formation, rythme de travail, gestion de carrière, matériel et locaux, égalité professionnelle...) grâce à notre Baromètre social (réalisé en 2024, 2022, 2019 et 2015).
	Avoir un dialogue fréquent et de bonne qualité avec le CSE	Notre CSE a par exemple soumis à la Direction en 2024 l'étude de financement d'un double écran mobile pour les salariés qui le souhaitent à la place du double écran fixe, ce que la Direction a accepté.
Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion, et lutter contre les discriminations	Sensibiliser nos collaborateurs au handicap chaque année	Nous avons invité la Petite Mu à prendre la parole lors d'une plénière devant tous les salariés d'Artimon début 2025.
	Toujours avoir un processus de recrutement sans discrimination	100% de nos salariés intervenant dans notre processus de recrutement sont amenés à réaliser une formation spécifique.
		En 2024, Artimon comptait dans ses effectifs 55% de femmes pour 45% d'hommes.
		Artimon a renouvelé son engagement pour la Charte de la Diversité en janvier 2025.

Être un
employeur
responsable

Nos engagements

Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion, et lutter contre les discriminations

Nos objectifs de progrès

Maintient du programme *Carrières aux féminins* pour promouvoir l'égalité des chances entre Homme et Femme depuis sa création en 2021

Faciliter la coexistence de la parentalité avec le métier de consultant au quotidien

Favoriser l'esprit d'équipe

Nos réalisations

Nous communiquons à nos salariés une grille des salaires qui s'appliquent à tous nos salariés de façon transparente.

Notre index d'égalité professionnel, permettant de mesurer les écarts de rémunération entre hommes et femmes, était de 99/100 en 2023.

Lancement en 2024 d'un dispositif de mentoring féminin avec DareWomen : 20 salariées participent à ce programme.

Nous accompagnons nos salariées à leur retour de congé maternité.

Des distributeurs de produits hygiéniques en coton bio ont été installés dans chaque toilette pour femmes de notre cabinet en février 2025.

Notre dispositif de places en crèche bénéficie à 2 salariés chaque année.

Nous prenons en compte la parentalité dans la gestion du staffing et des contraintes liées aux déplacements professionnels.

Nous encourageons nos salariés à mettre en place des initiatives internes sur des sujets ou activités importants pour eux tout au long de l'année : l'environnement, rendez-vous culturels, courses solidaires, concours photos, collecte solidaire de vêtements... et les accompagnons dans l'organisation.

De nombreux événements sont organisés tous les ans : Happy Hour mensuels, 5 plénières, 1 séminaire annuel, cours de sports collectifs...

Être un employeur responsable

Veiller au bien-être et à la santé mentale et physique de nos salariés

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...
- 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
- Intégration systématique dans les 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 "burnout 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

Être un employeur responsable

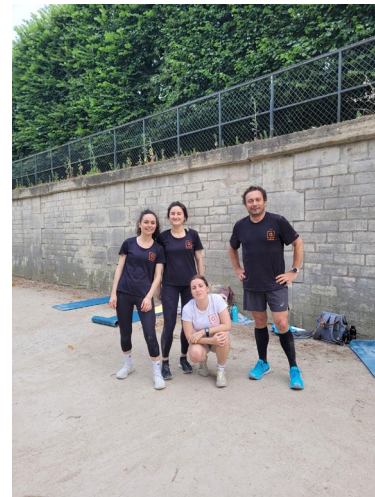
La quinzaine de la qualité de vie et des conditions de travail 2024

Souhaitant proposer à nos collaborateurs un moment de cohésion orienté vers le bien-être, nous avons noué un partenariat avec TrainMe et United Heroes à l'occasion de la quinzaine de la qualité de vie et des conditions de travail qui a eu lieu du 17 au 30 juin 2024. Au travers d'un challenge connecté solidaire, nos collaborateurs étaient invités à bouger, se dépenser et prendre soin d'eux en collectif ou de manière individuelle.

Nous avons proposé à nos collaborateurs :

- ▶ Une conférence exclusive sur la santé mentale animée par le champion olympique Camille Lacourt
- ▶ 2 conférences bien-être et prévention santé avec des experts TrainMe
- ▶ Des cours : renforcement musculaire, circuit training et yoga
- ▶ La série vidéo "Bouger 30 minutes par jour" pour pratiquer une activité physique à tout moment de la journée depuis l'application

#Don Notre participation a contribué à la cagnotte de dons pour l'association *Sport dans la ville*, partenaire 2024 de cette opération qui, dans une démarche d'amélioration de l'insertion professionnelle, accompagne les jeunes issus de quartiers prioritaires partout en France. Plus de 78000 collaborateurs de 150 entreprises ont participé au challenge cette année, ce qui a permis de collecter et reverser 56000€ à *Sport dans la ville*.



Être un employeur responsable

L'accueil chez Artimon

Nous avons complètement refondu notre **processus d'accueil** en 2024, en réponse aux recommandations de nos salariés, et proposons aujourd'hui un programme complet de rencontres (uniquement en présentiel) **sur une semaine entière**.

Nos nouveaux salariés ont ainsi l'occasion de rencontrer dès leur première semaine les équipes support, leur parrain ou marraine, le CSE, et de découvrir l'histoire de notre cabinet, notre culture, notre fonctionnement, notre organisation commerciale, les concepts clés du conseil, ainsi que notre institut de recherche Artimon Perspectives. 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.

Notre processus d'accueil se poursuit ensuite avec deux échanges formels après 3 et 6 mois au sein de l'entreprise entre le collaborateur et son manager. Ces échanges permettent de s'assurer que les collaborateurs se sentent bien et intégrés au sein du cabinet, et de donner des axes d'améliorations si besoin pour favoriser la montée en compétence.

Agenda de la semaine

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI
9h Point d'accueil	9h Les outils du consultant 1/2	9h30 Notre institut de recherche Perspectives		9h Qualiopi & RGPD
10h30 Processus et règles Administratives		11h Les concepts clés du conseil		10h Les outils du consultant 2/2
Déjeuner Onboarding	11h30 L'organisation commerciale	Déjeuner parrainage	Session chez le photographe 	11h Présentation de la boîte à outils + outil de déclaration des disponibilités
13h30 Histoire, métiers et ADN d'Artimon			14h30 Dispositif Ressources Humaines	Déjeuner de clôture
			16h Communication et vie interne	
			17h30 Présentation du CSE et d'une initiative interne	

Agenda de la semaine d'accueil au sein de notre cabinet.

Être un employeur responsable

Un encadrement de proximité avec un management à l'écoute et un programme de parrainage

Durant leurs six premiers mois, nos salariés sont accompagnés par leur parrain ou marraine et l'équipe de management. Des points d'étapes avec le management sont dédiés durant ces premiers mois pour assurer un suivi attentif de leur intégration.

POINT AU 3^{ème} MOIS

S'assurer de la bonne intégration du collaborateur et évoquer les axes d'amélioration si nécessaire.

POINT AU 6^{ème} MOIS

Faire le point sur les premiers mois et signifier formellement la validation ou non de la période d'essai.

LE DÉJEUNER COMEX

Rendez-vous une fois par an pour le salarié afin d'échanger avec un associé ou directeur.

DES POINTS DE DÉBUT ET FIN DE MISSION

Faire le point sur les attentes, axes de progrès et objectifs individuels sur le projet.

DISPONIBILITÉ DU MANAGEMENT POUR TOUT AUTRE ÉCHANGE EN DEHORS DE CES ÉCHÉANCES

Nos salariés bénéficient toujours de l'expérience d'un manager lors d'une mission. Le management pour nous, c'est allier bienveillance et exigence. C'est faire bénéficier des expériences de chacun et permettre de capitaliser sur nos réussites comme d'apprendre de nos erreurs. C'est aussi écouter.

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. 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.

Afin que tous nos collaborateurs se sentent bien et intégrés au sein de notre cabinet, un **programme de parrainage** est en place. Découvrez-en plus dans cette [vidéo](#).



Être un employeur responsable

Notre cabinet, un environnement de travail agréable et moderne

Le cabinet est situé au cœur du 9ème arrondissement de Paris, à une encablure des meilleures adresses de la Capitale (Opéra, Grands Boulevards, Rue des Martyrs...). Théâtres, restaurants, bars et grands magasins rythment la vie d'un quartier riche d'événements culturels et festifs. Répartis sur quatre étages, nos espaces de travail ont été entièrement rénovés en 2023 avec la volonté de créer un environnement fonctionnel, agréable et moderne, pour mieux répondre aux attentes de nos collaborateurs et aux exigences de leur métier ; plus de salles de réunion pour faciliter le travail collaboratif, plus de cabines téléphoniques pour des visioconférences ou des appels en toute discrétion, panneaux acoustiques, mobilier ergonomique, etc.



Être un employeur responsable

Notre cabinet, 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.

Dans le cadre de l'agrandissement et de la rénovation de nos locaux, nous avons transformé notre espace de convivialité pour créer un vrai espace d'échanges et de détente. Nos collaborateurs peuvent y trouver des fruits frais bio 2 fois par semaine, des capsules de café et de sachets de thé gratuits, une grande table pour déjeuner, une vaisselle non jetable (couverts, assiettes, mugs, verres...), un micro-onde, un lave-vaisselle et une fontaine à eau offrant plusieurs choix d'eau fraîche, tempérée, chaude, plate ou pétillante.



Être un employeur responsable

Un travail hybride encadré et facilité

Chez Artimon, nous favorisons un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Notre conviction est de s'appuyer sur le télétravail pour faciliter le quotidien des consultants grâce à un accord différenciant et ouvert :

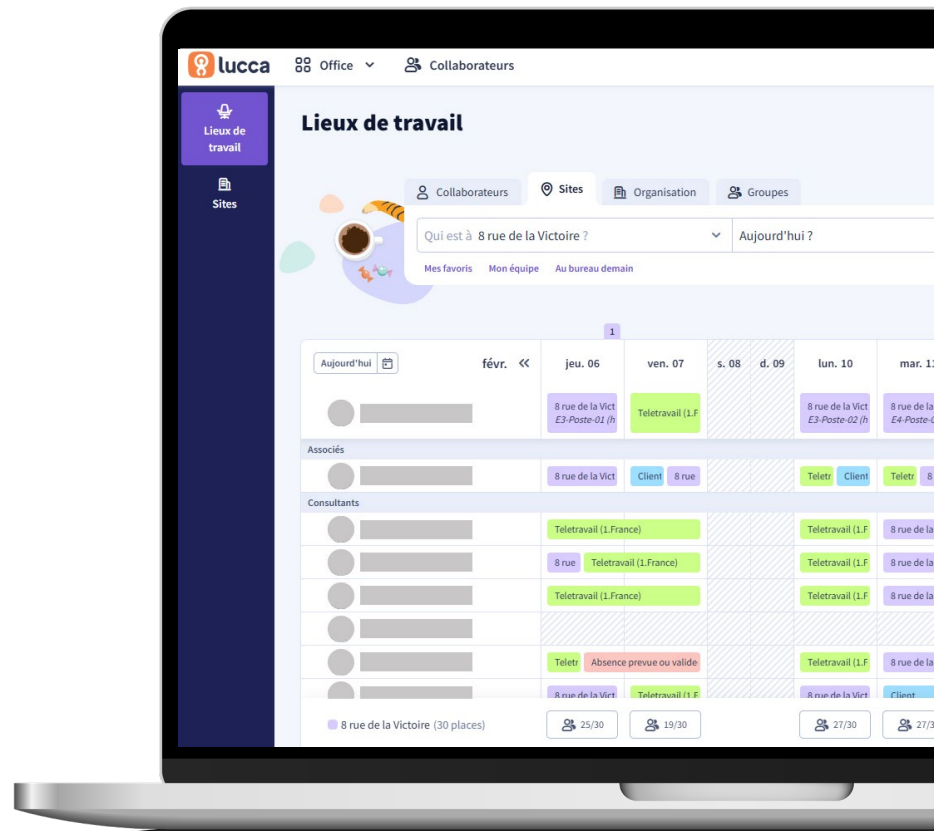
- Pas de nombre minimum ou maximum de jours de télétravail
- Le télétravail est à l'initiative du collaborateur
- Approbation du management suivant les besoins de nos clients

Notre philosophie : Responsabilité, confiance et souplesse !

Sur l'année 2024, nos collaborateurs étaient en télétravail 40% de leur temps.

Nouveauté 2024

Pour faciliter le flex office et le télétravail, nous avons recours à la fonctionnalité de planning *Timmi Office* de notre SIRH Lucca.



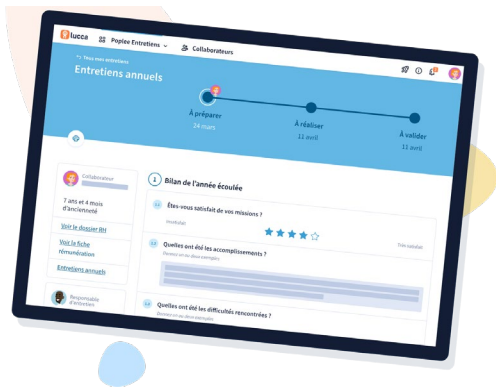
Vu du planning *Timmi Office* sur le SIRH Lucca d'Artimon.

Être un employeur responsable

Un suivi de carrière personnalisé

Nous accordons une grande importance au suivi de carrière de nos collaborateurs, dès leur premier jour au sein d'Artimon et tout au long de leur évolution chez nous.

Nous offrons à nos salariés des perspectives d'évolution au sein de notre cabinet, avec des plans de carrière et des évolutions possibles (abordé lors des entretiens professionnel et annuel). Nos salariés peuvent progresser sur l'ensemble de nos expertises, mais aussi assumer de nouvelles responsabilités au sein du cabinet et chez le client. Tous nos collaborateurs sont évalués chaque année.



ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Réalisé tous les deux ans entre le salarié et le management, cet entretien est dédié aux perspectives d'évolution professionnelles et formations susceptibles d'y contribuer.

ENTRETIEN ANNUEL

Réalisé chaque année entre le salarié et le management, cet entretien lui est dédié à l'évaluation des compétences professionnelles du salarié et à la sélection des objectifs pour l'année suivante.

Les évaluations des collaborateurs sont centralisées dans notre SIRH (Lucca) accessibles à tous moments par le collaborateur et son manager. 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.

Nouveauté 2024

Nous avons ajouté une question à l'entretien annuel pour que le salarié puisse exprimer ses attentes en matière de promotion.

7.5 - Comment percevez-vous votre impact au sein d'Artimon et chez nos clients et pensez-vous être prêt pour une promotion ? Veuillez expliquer les raisons qui étayent votre opinion.

Être un employeur responsable

FOCUS

Indicateurs clés de la qualité de vie au travail et du suivi des carrières

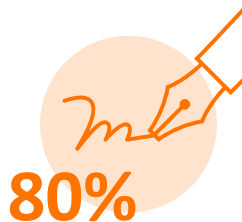
Nous maintenons notre taux d'employabilité et privilégions la pérennité des contrats grâce à trois mesures :

- ▶ Tous nos collaborateurs sont employés en CDI, stage ou 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.



Effectif total

- 109 en 2023
- 101 en 2022



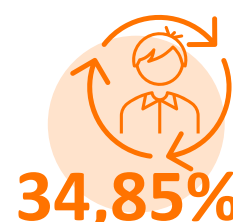
Stagiaires consultant embauchés en CDI

- 80% en 2023
- 75% en 2022



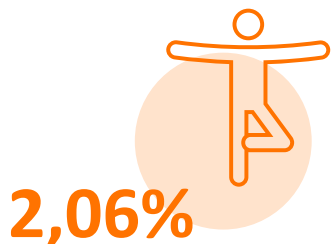
Salariés à temps partiel

- 2,07% en 2023
- 2,68% en 2022



Taux de turnover

- 33% en 2023
- 26,7% en 2022



Taux d'accident du travail, maladie professionnelle et absentéisme (hors congés maternité/paternité, 2,42% avec)

- 2,07% en 2023 (3,96% avec)
- 1,5% en 2022 (3,16% avec)



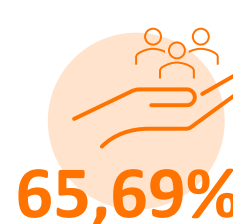
Nombre de promotions

- 29 en 2023
- 19 en 2022



Ancienneté moyenne

- 3,9 ans en 2023
- 3,8 ans en 2022



Taux de rétention

- 56,45% en 2023

Être un employeur responsable

Favoriser le développement des compétences avec un plan de formation personnalisé

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.

Nous donnons à tous nos salariés (même à nos stagiaires et alternants) les moyens de monter en responsabilités et en compétences en leur offrant un parcours de formation personnalisé, qui s’appuie sur un catalogue de formations et l’expression de leurs attentes et besoins.

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.



Nos indicateurs de suivi de notre plan de formation

Sur les trois derniers exercices annuels
(un exercice = d’octobre à septembre)

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre de personnes formées	92	120	137
Nombre total d'heures de formation	1872 heures	2982 heures	2801 heures
Nombre d’heures de formation par salarié (moyenne/an)	20,3	24,8	20,4
Nombre moyen de formations par collaborateur	-	-	2,4
Nombre de nouvelles formations entrées au catalogue	-	6	4
Moyenne des notes attribuées par les salariés aux formations (notes sur 5)			4,5
% Coût masse salariale	2,88%	2,37%	1,25%

Être un employeur responsable

Favoriser le développement des compétences avec un plan de formation personnalisé

Le catalogue de formations en ligne est enrichi tous les ans autour de 6 axes de formation pour les métiers du conseil grâce à notre partenaire *Lucca - Poplee 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

Il mêle formations en présentiel et e-learning (notamment avec LinkedIn 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.

Certifications de Lucca

- Leader Suites RH Mid-market Blueprint 2024-2025
- Qualiopi : Actions de formation
- EcoVadis Silver 2023
- Sécurité de la plateforme – système de management : [Certification ISO27001](#)
- Choose my company - ESG 2023 : AgileAtWork, HappyIndexAtWork et ParentsAtWork

FOCUS

Les formations relatives à des sujets RSE réalisées par des salariés Artimon depuis 2025

	2025
Fondamentaux de la transition écologique	15
Créer une chaîne d'approvisionnement durable	6
Certification Opquast Expertise web (sécurité, accessibilité, données personnelles, écoconception...)	1
Initiation comptabilité carbone	1
Maitrise du bilan carbone	1



Être un employeur responsable

Artimon Perspectives, 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'adoption des nouvelles technologies et de leurs impacts. 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 vulgariser et partager ces connaissances.

Nos chercheurs travaillent sur quatre secteurs d'étude :

- les transformations du secteur public
- le futur du travail
- les transports et la résilience des villes
- les évolutions de l'immobilier

Nos consultants peuvent participer à ces travaux de recherche !

[Retrouvez toutes nos publications en libre accès sur notre site.](#)



Découvrez Josefina Gimenez, Directrice Recherche et Innovation, qui vous partage dans cette [vidéo](#) un aperçu des études et projets menés par notre institut de recherche.

Être un employeur responsable

Entretenir un dialogue social permettant une collaboration constructive et le partage d'idées entre la direction, le CSE et les salariés

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 plénières, mais aussi dans le cadre de leurs missions, afin de garantir un dialogue social fluide et positif.

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 et agir. Le CSE est consulté sur tous les sujets concernant le fonctionnement du cabinet (Accord sur le Télétravail, Code de conduite, égalité professionnelle, équipement informatique...), 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 partiel.

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
- Accès par les stagiaires aux prestations proposées par le CSE, et aux formations
- Mise en place par le CSE d'un partenariat avec Gymlib, entreprise française donnant accès à des infrastructures de sport et de bien-être

2025 Elections du CSE réalisées

- 6 titulaires
- 2 suppléants

Accords d'entreprise à mettre à jour

- Règlement intérieur
- Accord sur le télétravail

Être un employeur responsable

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 2024, nous avons lancé notre 4ème baromètre social auprès de l'ensemble de nos salariés avec l'aide de notre partenaire People Vox, un 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. Il est essentiel pour nous d'analyser leurs attentes et ressentis au travers de cette enquête.

A cette occasion, 76% des collaborateurs se sont exprimés (un taux de réponse de 2 points de plus que lors de la précédente édition en 2022).



8,3/10

Baromètre Social Artimon en 2024

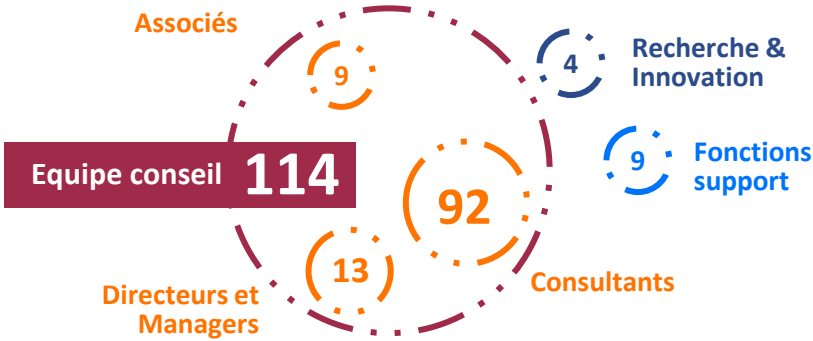
Note sur 10 attribuée par nos collaborateurs ayant participé au Baromètre Social Artimon (réalisé par People Vox)

2015	2019	2022	2024
7,1	7,6	8,3	8,3

Être un employeur responsable

FOCUS
Notre structure

Notre équipe actuelle



Egalité entre les hommes et les femmes

Dès le recrutement, nous respectons l'égalité des chances. 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.

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.

	2022	2023	2024
% de femmes	51%	52%	55%
% d'hommes	49%	48%	45%
% de femmes au sein du conseil d'administration de l'entreprise (associés.es, directeurs.trices)	40%	42%	50%
% de femmes dans l'équipe de management (associés.es, directeurs.trices et managers)	30%	50%	60%

Être un employeur responsable

Artimon s'engage pour la Diversité !



Artimon s'engage à favoriser une culture diversifiée, équitable et inclusive. C'est pourquoi, nous avons choisi en 2022 de rejoindre les signataires de la Charte de la Diversité. Par cet acte, nous nous engageons à :

1. **Sensibiliser et former nos dirigeants et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. **Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des Ressources Humaines.
3. **Favoriser la représentation de la diversité de la société** française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
4. **Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs, ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue social avec les représentants du personnel**.
6. **Evaluer régulièrement les progrès réalisés**, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Être un employeur responsable

Pratiquer un recrutement responsable

Une tolérance zéro vis-à-vis de toutes formes de discrimination

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

Discrimination liée au sexe. Depuis 2021, nous sommes quasiment à la parité, avec en 2024 respectivement 55% de femmes et 45% 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 leurs premiers pas chez nous et nous les accompagnons dans leur montée en compétences. En 2024 ont été promus ; 19 personnes au poste de consultants expérimentés, 7 comme Consultant Sénior, 2 comme Manager et 2 comme Directeurs. L'ancienneté moyenne a augmenté en 2024 à 4,2 ans.

Discrimination liée au handicap. Nous travaillons avec plusieurs établissements et services d'aide par le travail (ESAT) pour des prestations externes (voir le chapitre 4).

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. A ce titre, les stagiaires et alternants 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 de notre cabinet.

Être un employeur responsable

Une tolérance zéro vis-à-vis de toutes formes de discrimination

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

- **Formation interne annuelle 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, les 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.** Nous luttons contre le sexisme et le harcèlement sexuel à travers la sensibilisation et la formation de nos salariés et managers (webinaire annuel), mais aussi en sensibilisant nos clients dès nos propositions commerciales. Nos managers ont assisté à un atelier : "Agir en tant que responsable de compte suite à un signalement de comportements sexistes ou de violences sexuelles chez le/la client·e".
- **Communications internes.** Nous communiquons aussi régulièrement en interne pour faire connaître les différents handicaps.

Être un
employeur
responsable

Notre politique de rémunération
pour une égalité salariale

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.

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.

94/100

Notre index de l'égalité professionnelle
femmes-hommes pour l'année 2024

Alors que la moyenne nationale en 2024 était de 88/100 et celle du secteur du conseil n'excède pas 86, notre cabinet n'a jamais eu un score inférieur à 90 depuis 2021. Ces très bons scores, témoignent depuis plusieurs années de notre engagement continu en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances. Voici le détail de notre note pour les années 2024, 2023 et 2022 :

	2022	2023	2024
Note à l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes	99/100	99/100	94/100
L'écart de rémunération femmes-hommes	39/40	39/40	40/40
L'écart de taux d'augmentations individuelles	35/35	35/35	35/35
Le retour de congés maternité	15/15	15/15	-
La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10	10/10	5/10

Être un employeur responsable

Notre programme *Carrières aux féminins*

Pour faciliter l'évolution professionnelle des femmes chez Artimon, nous avons lancé en 2021 le projet *Carrières aux féminins*.

Nous voulions identifier les raisons qui poussent nos collaboratrices à quitter le cabinet. Le projet *Carrières aux féminins* a commencé par une enquête auprès de l'ensemble des consultantes, afin 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. 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.

Ce projet a mené notamment à la mise en place d'un accompagnement systématique du retour de congé maternité, notre dispositif de places en crèche, l'intégration dans les propositions commerciales d'une clause sur les agissements sexistes, le harcèlement et les discriminations, ainsi que la sensibilisation du Management pour savoir comment réagir face à un comportement sexiste ou de harcèlement d'un client.

Nouveauté 2024.

Nous avons mis en place en septembre 2024 chez Artimon un **programme de mentoring féminin**, développé en partenariat avec DareWomen, une association créée en 2019 "pour encourager les femmes à oser, à se lancer des challenges, à réaliser leurs rêves, et ainsi, à être toujours plus audacieuses".

Ce programme est conçu pour accompagner nos collaboratrices dans leur évolution professionnelle et les aider à gagner en confiance et dépasser leurs blocages professionnels, avec des mentors spécialement formés et choisis pour chaque mentee. Début 2025, 20 collaboratrices Artimon avait intégré ce programme !

« Ce programme a été une vraie révélation : des échanges constructifs, des outils concrets et des conseils d'une mentor expérimentée m'ont aidée à affiner mes objectifs et à prendre confiance. »

Une mentee Artimon

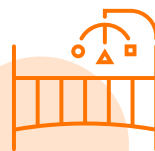
	2025	Suivi de la satisfaction de nos collaboratrices (réalisé par DareWomen)
Note d'appréciation globale	4,7/5	
Choix du mentor	4,8/5	
Gain en confiance en soi	4,8/5	

Être un employeur responsable

Faciliter la coexistence de la parentalité avec le métier de consultant

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.

Nous avons à cœur de concilier la parentalité avec le métier du conseil grâce à un dispositif de places en crèche, l'accompagnement des retours congés de maternité, et la prise en compte de la parentalité dans la gestion du staffing et des contraintes liées aux déplacements professionnels.



Dispositif de places en crèche

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, d'ancienneté et d'autres, définis par le CSE et la Direction d'Artimon.



Accompagnement systématique du retour de congé maternité

Un point avec un membre RH et du Management est prévu au retour de la salariée, et aussi à 3 mois si besoin. Ce point permet à la collaboratrice concernée d'assurer les meilleures conditions de retour possibles, de lui donner de la visibilité sur son retour, voir comment s'organise son retour au travail dans le cadre de son équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Être un employeur responsable

Une vie interne rythmée et source de cohésion

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.

Nos rituels. Pour rassembler nos collaborateurs, de nombreux événements internes rythment l'année : les 5 réunions d'activité (rendez-vous pour partager l'actualité du cabinet, les projets futurs, les retours d'expériences...), le séminaire interne en septembre, les happy hour mensuels, l'afterwork de fin d'année, les mix & meet (rendez-vous en petit groupe par les managers) et le Fed'Ex Day (journée de brainstorming pour challenger les processus d'Artimon).

Nos initiatives internes. Nous encourageons nos salariés à mettre en place les activités en groupe qu'ils souhaitent : protection de l'environnement, Basket, Fresque du climat, football, weekend à la montagne, rendez-vous culturels, courses solidaires, concours photos, collecte solidaire de vêtements, concours photos...



Fresque du Climat



Basket



Fresque de la Forêt



La Parisienne 2024



Mix & Meet

2

RÉDUIRE NOTRE IMPACT
ENVIRONNEMENTAL

Réduire notre impact environnemental

Notre engagement pour un avenir durable

Conscients des enjeux environnementaux actuels, nous nous engageons activement à réduire nos émissions de gaz à effet de serre, en repensant nos pratiques, en favorisant des achats responsables et en intégrant des solutions plus respectueuses de l'environnement dans toutes nos activités. Nous avons à cœur de sensibiliser nos collaborateurs à la préservation de l'environnement, en les impliquant dans des actions concrètes. Qu'il s'agisse de promouvoir des gestes écoresponsables, d'organiser des ateliers de sensibilisation ou de repenser notre fonctionnement au quotidien, chaque initiative vise à inscrire durablement l'écologie dans notre culture d'entreprise. Ensemble, nous avançons vers un futur plus respectueux de notre planète.



Réduire
notre impact
environnemental

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Identifier nos impacts écologiques et agir pour les réduire	Réaliser chaque année à partir de 2025, notre bilan carbone et définir des cibles de réduction de nos émissions	Artimon a émis 297 tCO2e en 2024 (BEGES réalisé en interne avec l’application SAMI).
	Réduire de 33 tCO2e, soit 11% de nos émissions de GES pour 2029 (objectif pris début 2025 avec l'initiative SBTi - Science Based Targets initiative).	Notre plan d’action de réduction de nos émissions pour atteindre notre objectif en 2029 est détaillé pour les 3 scopes dans notre rapport BEGES 2023-2024.
	Maintenir 100% de notre approvisionnement en électricité en énergie renouvelable chaque année	Depuis 2017, Ekwateur est notre fournisseur d’énergie en électricité verte.
Encourager des pratiques de transport responsable	Respecter notre politique de transport responsable dans le cadre de toutes nos activités (missions, événements...)	• Artimon ne possède pas de flotte de véhicule, et rembourse l'abonnement vélo annuel à hauteur de 75% (en plus de 50% de l'abonnement de titre de transports public) • Nous autorisons le télétravail dans les cas où il n'est pas nécessaire d'être présent physiquement

Réduire
notre impact
environnemental

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Réduire nos émissions liées au numérique	Intégrer des règles pour un numérique responsable dans notre Charte informatique dès 2024	Réalisé en 2024
	Partager régulièrement à tous nos collaborateurs des bonnes pratiques en matière de pollution numérique	Conférence sur l'écologie numérique organisée lors d'une plénière devant tous les salariés d'Artimon le 4 avril 2025. Consignes rappelées régulièrement : • Nettoyer les anciennes versions de fichiers et fichiers obsolètes pour ne pas encombrer inutilement les serveurs • Limiter les pièces jointes attachées lors de l'envoi de mail • Inciter à éteindre les caméras lors de visioconférences • Supprimer régulièrement les messages supprimés et spams dans Outlook
	Utiliser 100% de notre flotte d'ordinateurs jusqu'à sa fin de vie	✓

Réduire
notre impact
environnemental

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Favoriser un comportement et une consommation responsable	Sensibiliser régulièrement nos collaborateurs aux enjeux climatiques et bonnes pratiques environnementales à mener au quotidien sur le lieu de travail au cabinet ou chez nos clients (tri des déchets, utilisation de la vaisselle non jetable...) et proposer des actions concrètes chaque année	Nous sommes accompagnés chaque semaine par notre partenaire Cèdre, entreprise solidaire, pour le tri et recyclage de 100% de nos déchets de bureau.
		L’initiative Artimon Vert a organisé en 2024, 3 ateliers de la Fresque du Climat, 1 atelier de la Fresque de la Forêt (avec l’association Cœur de Forêt), 2 clean walks (au Bois de Vincennes et dans le quartier du cabinet), 2 ateliers de la Fresque de l’eau en mars 2025, et partagé aux collaborateurs dans le magazine interne des idées de recette végétarienne, informations sur les banques responsables, un calendrier de l’avent écologique...
	Fournir des contenants et de la vaisselle non jetables à nos salariés pour éviter les déchets lors du déjeuner au cabinet (tasses, assiettes, verres, couverts, bouteilles isothermes...)	Achat de bols type tuppaware (9 nouveaux en 2024 – il y a 30 postes de travail au cabinet) pour compléter la vaisselle non jetable disponible au cabinet.
		Goodies responsables : Artimon offre à 100% de ses salariés lors de leur arrivée un pack de bienvenue avec des objets utiles et durables : un sac en toile, un mug et une bouteille isotherme.
		100% des gobelets disponibles à côté des fontaines à eau présentes au sein de notre cabinet sont en carton (même si nous encourageons nos salariés à utiliser les mugs ou bouteilles isothermes).

Réduire
notre impact
environnemental

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Favoriser un comportement et une consommation responsable	Mettre à la disposition de nos salariés deux corbeilles de fruits bio par semaine au sein de notre cabinet dès 2024	✓
	Offrir à nos salariés des plateaux repas écoresponsables lors de journée de formation en présentiel dès 2024	✓
	Dématérialiser nos services administratifs et en ressources humaines, et utiliser des supports digitaux là où l’impression de document n’est pas nécessaire, pour réduire le nombre d'impressions et donc notre consommation de papier et d'encre (paramétrage par défaut des impressions en noir et blanc) depuis 2020	Dématérialisation avec : • Office 365 (travail collaboratif en ligne) • Everwin (ERP - gestion des temps et notes de frais) • Lucca (SIRH - entretiens professionnels, bulletins de paie, réservation de postes) • Swile (titres-restaurant et avantages salariés du CSE)

Réduire
notre impact
environnemental

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Adopter une politique d’achats responsable	Créer une politique d'Achats Responsables en 2025	 • Réalisation d’un audit à distance (via les sites web et autres sources) : 47% de nos partenaires sont engagés dans une démarche RSE en 2024. • Envoie notre Charte Achats responsables et Relations fournisseurs à nos partenaires pour signature : 30% de nos partenaires ont signé notre charte en 2024 (objectif 2025 : 35%). • Création d’un questionnaire RSE début 2025 pour avoir une vision plus détaillée des objectifs et actions en matière de RSE de nos fournisseurs : 15% de nos fournisseurs sur 2024 y ont répondu (objectif fin 2025 : 20%)
	Réaliser un suivi des démarches RSE de 100% de nos fournisseurs chaque année	
	Former aux enjeux RSE les personnes amenées à réaliser des achats au sein d’Artimon et les membres du Comité RSE pour 2025	6 personnes ont réalisé la formation "Créer une chaîne d'approvisionnement durable" : 100% de l'équipe administrative (4 personnes), la Responsable Marketing et Communication et un consultant membre du Comité RSE.

Réduire
notre impact
environnemental

Identifier nos impacts écologiques
et agir pour les réduire
Bilan carbone 2023-2024

Dans la continuité de notre démarche RSE et pour répondre aux objectifs de développement durable des Nations Unies, nous avons réalisé début 2025 notre premier bilan carbone interne via l'application SAMI, calculé sur nos émissions au cours de l'exercice 2023-2024. Artimon a émis sur cette période 297 tCO2e (tonne équivalent CO2), soit **1 tCO2e par employé**.

Le résultat

Ce nouveau bilan carbone 2023-2024 est plus élevé que celui réalisé sur l'exercice précédent avec ClimateSeed, principalement en raison d'un élargissement du périmètre de comptabilisation. Contrairement à ClimateSeed, l'étude SAMI inclut les prestations et la sous-traitance, ce qui accroît mécaniquement le volume des émissions comptabilisées, mais nous apporte une meilleure prise en compte des sources d'émissions. (*Afin de permettre une comparaison pertinente de l'intensité par collaborateur, les données du 3ème bilan pour calculer l'intensité ont été ramenées à un périmètre équivalent.)

Une augmentation notable est observée dans la catégorie achats et services, qui représente une part dominante de nos émissions en 2024. Les émissions liées au numérique et aux déplacements restent présentes, mais relativement stables.

Objectifs de réduction pour 2029

-33,1 tCO2e soit -11,1%
(-2,2% par an)

- SCOPE 1 -0,1 tCO2e
- SCOPE 2 -0,1 tCO2e
- SCOPE 3 -32,9 tCO2e



297

tCO2e émis sur
l'exercice 2023-2024

Nos trois derniers bilans carbonés

	2020-2021	2022-2023	2023-2024
Emissions totales	145 tCO2e	235 tCO2e	297 tCO2e
Emissions par employé	1,4 tCO2e / ETP	1,5 tCO2e / ETP	1 tCO2e / ETP *
Total des émissions brutes de GES du scope 1	0 tCO2e	0 tCO2e	0,2 tCO2e
Total des émissions brutes de GES du scope 2	2 tCO2e	2 tCO2e	0,6 tCO2e
Total des émissions brutes de GES du scope 3	143 tCO2e	233 tCO2e	296,2 tCO2e

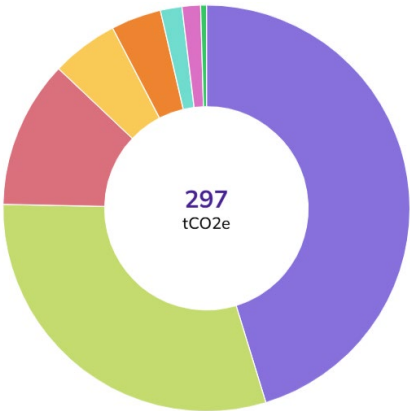
Réduire
notre impact
environnemental

Identifier nos impacts écologiques
et agir pour les réduire
Résultats de notre bilan carbone 2023-2024



La démarche

Notre objectif était d’évaluer et de quantifier les émissions de gaz à effet de serre (GES) générées par les activités d’Artimon, conformément aux principes du GHG Protocol, et identifier nos principales sources d’émissions en couvrant les Scopes 1, 2 et 3, afin d’obtenir une vision globale de l’empreinte carbone de l’entreprise. En s’inscrivant dans une démarche de transparence et de responsabilité environnementale, ce bilan carbone répond aux exigences réglementaires et aux attentes de nos parties prenantes (fournisseurs, clients, direction et collaborateurs). Il constitue également une base de référence pour fixer des objectifs de réduction cohérents avec les engagements climatiques internationaux, notamment l’Accord de Paris et les recommandations de l’Initiative Science-Based Targets (SBTi). La réalisation de ce bilan a impliqué toutes les équipes supports du cabinet, le Comité RSE, nos partenaires Camarin, Cèdre et Ekwateur pour récolter les données, ainsi que l’ensemble des collaborateurs via un questionnaire.



Résultat du
BEGES Artimon
détaillé par
catégorie SAMI
en % et tCO2e

Catégories	Emissions (%)	Emissions (tCO2e)
Achats et services	45,3%	134,5
Restauration et hébergement	30%	89,2
Numérique	11,7%	34,9
Déplacements	5,3%	15,8
Locaux	4%	12,1
Télétravail	1,7%	5,1
Achats de petites fournitures	1,5%	4,3
Equipements	0,5%	0,6

Réduire notre impact environnemental

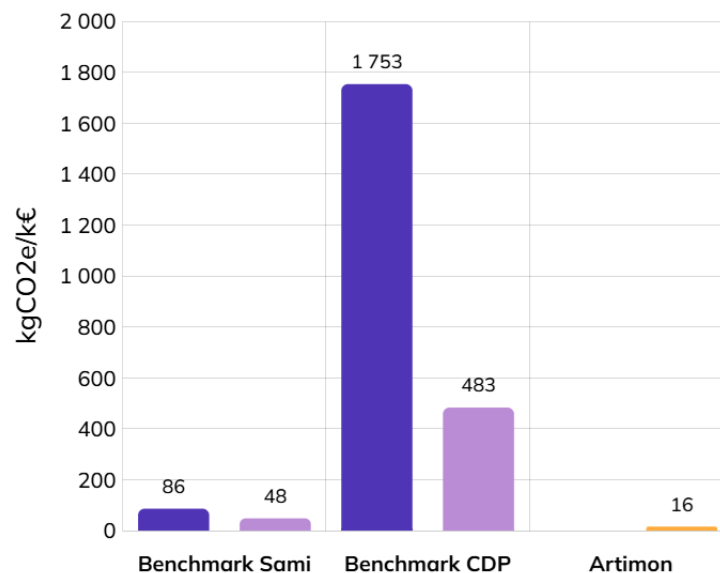
Identifier nos impacts écologiques et agir pour les réduire

Résultats de notre bilan carbone 2023-2024



Artimon se trouve dans la moyenne basse des bilans carbone réalisés sur SAMI, et dans les cabinets avec l'intensité économique la plus faible.

L'activité professionnelle chez Artimon représente 1/10 du bilan carbone d'un français moyen en 2025, 1/4 des objectifs *France 2030* et 1/2 des objectifs fixés par le GIEC pour 2050.



■ Intensité économique de Artimon
■ Moyenne
■ Médiane

À propos du benchmark Sami
Secteur : Services non financiers · Ingénierie et conseil
Année : 2023
Basé sur 73 bilans

À propos du benchmark CDP
Scope 3 : Au moins 7 postes renseignés
Basé sur 990 bilans

Réduire
notre impact
environnemental

Favoriser un comportement et
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 :

- Recyclage du papier/carton
- Réduction des impressions grâce à la dématérialisation des processus administratifs
- Réduction de la consommation d’encre (paramétrage par défaut des impressions en noir et blanc) et recyclage des cartouches usagers
- Mise à disposition de contenants et ustensiles lavables et réutilisables (tasses, vaisselles, verres, couverts, bouteilles isothermes, etc.) pour limiter notre consommation de matériel jetable et de plastique

Nos indicateurs de suivi de consommation

Sur les trois derniers exercices annuels
(un exercice = d’octobre à septembre)

	2021-2022 101 salariés	2022-2023 109 salariés	2023-2024 129 salariés
Kilos de papier	349,8 kg	572,5 kg	532 kg
Gobelets en carton	22,7 kg	67,5 kg	81 kg
Kilos de piles	24 kg	-	3 kg
Mégots de cigarette	-	-	4 kg
Cartouches et D3E	17 kg	53,5 kg	36 kg
Plastiques	13 kg	23,5 kg	0 kg
Litres d’eau consommés (salarié/an)	-	3 215 L	3 208 L
KWH électricité consommés (salarié/an)	193 Kwh	231 Kwh	260 kwh
Nombre d’ordinateurs vendu à des collaborateurs	3	2	21
Nombre d’ordinateurs envoyé à notre prestataire Camarin pour recyclage	18	29	16

Réduire notre impact environnemental

Consommation responsable avec des fontaines à eau

Offrir à nos collaborateurs une eau certifiée IAPMO R&T pour sa qualité

Depuis 2022, nous collaborons avec la société Waterlogic qui a développé une technologie brevetée garantissant la qualité de l'eau.

Nous avons ainsi quatre fontaines (une fontaine par étage) 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 sanitaire.



Réduire notre impact environnemental

Une politique de transports responsable

Nous avons pris plusieurs mesures pour réduire nos émissions engendrées par les voyages d'affaires et les déplacements domicile-travail de nos collaborateurs :



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.

Nous encourageons le télétravail dans les cas où il n'est pas nécessaire d'être physiquement présent.



TRANSPORT FERROVIAIRE

Nous encourageons les consultants à préférer les transports en commun lors de leurs déplacements longue distance plutôt que leur voiture individuelle ou l'avion, et garantissons l'avance des frais.

Artimon ne possède pas de flotte de véhicule, ni en propre, ni en leasing, et n'indemnise aucun kilomètre de trajet en voiture.

Nous sensibilisons nos collaborateurs sur les mobilités durables via un challenge de mobilité dans le cadre de la QVCT.



REMBOURSEMENT TRANSPORTS PUBLICS

Afin de favoriser l'utilisation des transports publics ou des transports les moins polluants, nous remboursons 75% des services de location de vélo, en plus des 50% d'abonnement de transports en commun réglementaires.

Nous proposons aussi des aides financières complémentaires pour les cyclistes (entretien des vélos) et mise à disposition de casiers pour le matériel (casque...).

Une réflexion a été lancée début 2025 sur le forfait mobilité durable.



SUIVI DE NOTRE EMPREINTE CARBONE

Parce qu'une grande partie de nos collaborateurs privilégie les modes de déplacement doux, nos déplacements ne représente que 5% de notre empreinte carbone. Le rapport BEGES d'Artimon 2023-2024 est disponible sur notre [site web](#).

Réduire
notre impact
environnemental

FOCUS
Indicateurs clés de suivi relatifs aux
achats responsables



Nous respectons nos partenaires et fournisseurs et privilégions une relation équitable pour chaque partie en termes de tarifs et de prestations fournies. Nous privilégions également les fournisseurs locaux et les entreprises d’insertion sociale par le travail.

Nous avons signé en 2023 la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables créée par le Médiateur de Entreprises et le Conseil National des Achats. Elle valorise les pratiques responsables vis-à-vis des fournisseurs, basées sur la solidarité, l’éthique et la confiance.

Afin de nous engager davantage en faveur de cette démarche, nous avons élaboré la même année notre propre Charte Achats Responsables et Relations Fournisseurs, que nous demandons à nos fournisseurs de signer. Celle-ci les engage à garantir des conditions de travail décentes, ainsi qu’un environnement de travail conforme en matière de santé et sécurité pour leurs salariés, correspondant aux principes universels en matière de droits de l’homme, de respect des conditions de travail, de protection de l’environnement, et de lutte contre la corruption, formulés par le Pacte Mondial.

Nos indicateurs de suivi

Sur les trois derniers exercices annuels (un exercice = d’octobre à septembre)

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre de fournisseurs	84	108	142
Pourcentage de fournisseurs locaux sur le nombre de fournisseurs	-	-	80%
Pourcentage de fournisseurs communiquant leur Index de l'égalité professionnelle sur le nombre de fournisseurs	-	-	29%
Pourcentage de fournisseurs engagés dans une démarche RSE sur le nombre de fournisseurs	45%	58%	47%
Nombre de fournisseurs ayant signé notre charte Achats Responsables et Relations fournisseurs	-	26	43
Pourcentage de fournisseurs ayant signé notre charte Achats Responsables et Relations fournisseurs sur le nombre de fournisseurs	-	24%	30%

Réduire notre impact environnemental

Adopter une politique d'achats responsable
pour respecter et entretenir une relation
durable et équilibrée avec nos fournisseurs

NOUVELLES ACTIONS MISES EN PLACE

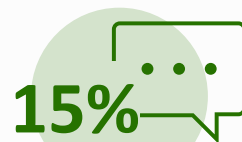
Audit de nos fournisseurs

Nous avons réalisé un audit des engagements RSE (labellisation, index de l'égalité professionnelle...) de l'ensemble de nos fournisseurs de l'exercice 2023-2024 (recherche via internet).

Depuis début 2025, un questionnaire fournisseur RSE vient compléter cet audit et la signature de notre Charte Achats Responsables et Relations Fournisseurs.

Formation de nos acheteurs

Les personnes amenées à réaliser des achats au sein d'Artimon et les membres du Comité RSE ont réalisé en 2024 la formation "Créer une chaîne d'approvisionnement durable" via LinkedIn Learning.



Pourcentage de nos fournisseurs ayant répondu à notre questionnaire RSE sur le nombre de fournisseurs



Nombre de salariés Artimon (équipe acheteurs et membres du Comité RSE) ayant suivi une formation relative aux achats responsables

Réduire notre impact environnemental

Nos partenaires engagés pour mieux nous
accompagner dans notre démarche RSE



EKWATEUR

Fournisseur d'électricité verte
et renouvelable pour 100%
de notre consommation
d'électricité



PLEYEL

Livraison deux fois par
semaine de fruits frais de
saison et bios au cabinet



CÈDRE

Recyclage de nos déchets de
bureaux



WATERLOGIC

Fontaines à eau disponibles à
tous les étages de notre
cabinet pour ne plus avoir
besoin de bouteilles d'eau en
plastique



LES PAPILLONS DE JOUR

Achat d'objets personnalisés
pour nos collaborateurs
comme des bouteilles
isothermes



LB LA BOÎTE

Entreprise amie de l'UNICEF pour la
livraison de plateaux repas
écoresponsable (contenants recyclés,
couverts en bambou et vaisselle
réutilisée)



CŒUR DE FORÊT

Association engagée pour la
préservation des forêts
qu'Artimon soutient depuis
2021



CAMARIN

Prestataire de support
informatique qui reprend tous nos
ordinateurs en fin de vie et les
recycle (45 ordinateurs envoyés
en déchetterie pour recyclage en
2023)



SWILE

Titres-restaurant
dématérialisés pour éviter le
papier

Réduire notre impact environnemental

Sensibilisation de nos collaborateurs aux enjeux climatiques et bonnes pratiques environnementales

Nous organisons régulièrement des Fresques et conférences sur ces sujets



1

Conférence sur l'écologie numérique

animée par Agathe GAJAC et ilyCoach
devant l'ensemble des salariés Artimon
lors de notre plénière du 4 avril 2025.

2

Clean walk

Organisation de deux clean walk en 2024
au Bois de Vincennes et dans les rues de
Paris autour de notre cabinet pour
ramasser les déchets (plastiques,
emballages...) et notamment les mégots
de cigarettes.



1

Atelier de la Fresque de la Forêt

animé par l'association Cœur de Forêt en 2024.



2

Ateliers de la Fresque de l'eau

animés par un collaborateur Artimon fresqueur début 2025.



2

Ateliers de la Fresque du Climat

animés par une collaboratrice Artimon
fresqueuse en 2024.

3

ACCOMPAGNER NOS CLIENTS VERS
UNE PERFORMANCE DURABLE

Accompagner nos
clients vers une
performance
durable

Satisfaire nos clients et bâtir
ensemble un avenir plus
respectueux et éthique

Nous avons pour ambition de guider nos clients vers une performance durable, en pratiquant un conseil indépendant, responsable, adapté à leurs besoins spécifiques, et résolument tourné vers les défis de demain. Nous aidons nos clients à intégrer des pratiques responsables et à relever leurs défis environnementaux, tout en favorisant la transmission de nos savoir-faire techniques et méthodologiques au sein de leurs équipes. Nous garantissons à nos clients une approche irréprochable en matière d'éthique et de protection des données pour assurer l'intégrité de nos activités.



Accompagner nos clients vers une performance durable

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Pratiquer un conseil indépendant, engagé et adapté aux besoins de nos clients	S'assurer du niveau de satisfaction de nos clients avec un questionnaire de satisfaction auprès de 100% de nos clients à chaque fin de mission	En 2024, Artimon a obtenu un score NPS (Net Promoter Score) de +33.
Accompagner nos clients sur les enjeux environnementaux	Accompagner les acteurs du développement durable dans leurs projets de transformation digitale et les entreprises dans leurs projets de transition écologique pour répondre aux défis du développement durable	Les missions réalisées par notre practice Transition Ecologique représente plus de 9% de notre chiffre d'affaires sur l'exercice 2023-2024.
	Définir des critères de sélection de l'éditeur/système informatique qui incluent des aspects RSE (impact environnemental, confidentialité...) pour chaque mission	Prise en compte des critères RSE (notamment environnementaux) lors de 100% des comparaisons de scénarios et solutions dans le cadre de nos missions pour nos clients.

Nos engagements

Nos objectifs de progrès

Nos réalisations

Garantir à nos clients l'éthique, la confidentialité et la protection de leurs données

Diffuser en 2024 auprès de 100% de nos collaborateurs notre Code de bonne conduite (composé de notre Charte Anticorruption, Prévention et traitement du Harcèlement Moral et Sexuel, et Charte informatique) pour expliquer comment chez Artimon nous garantissons la gestion et protection des données personnelles, et le respect des normes éthiques et des droits de nos parties prenantes.

99% de nos salariés ont consulté notre Code de bonne conduite et répondu à un questionnaire pour vérifier sa compréhension en 2024. Une sensibilisation est prévue chaque année : le questionnaire de relance sur notre Code de bonne conduite envoyé début 2025 a eu un taux de réponse de 97%.

Former 100% de nos salariés aux questions éthiques, contre la corruption et de sécurité des données en 2025

Formation obligatoire réalisée en mars 2025 par 88% de l'équipe Artimon.

S'assurer régulièrement de la mise en conformité RGPD de 100% de nos outils, process et livrables dans le cadre de nos missions ainsi qu'en interne



Mise en place début 2025 d'un dispositif de déclaration des cadeaux et invitations pour l'ensemble de l'équipe Artimon.

Toute invitation (d'une valeur de plus de 100€) et tout cadeau reçu par un client ou fournisseur est remonté auprès de l'équipe Administrative via un formulaire.

Accompagner nos clients vers une performance durable

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Favoriser la transmission de nos savoir-faire techniques et méthodologiques	Proposer continuellement des formations spécifiques sectorielles ou métiers, adaptées à la culture de nos clients	Artimon est certifié Qualiopi en tant qu'organisme de formation.
	Partager régulièrement des connaissances scientifiques grâce à notre institut de recherche Artimon Perspectives	Pour offrir les meilleurs conseils à nos clients, nous partageons en interne des expériences, astuces et informations à travers des 15' Chrono, rendez-vous de découvertes de solutions et REX client.
		Artimon Perspectives a publié 22 études et articles en 2024, disponibles en libre accès sur notre site web.

Accompagner nos clients vers une performance durable

Pratiquer un conseil indépendant et engagé, adapté aux besoins de nos clients Satisfaire 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.

Score NPS d'Artimon en 2024

+33



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

Accompagner nos clients vers une performance durable

Accompagner nos clients vers une performance durable et pratiquer un conseil responsable

Un conseil pour un écosystème plus vertueux

Nous accompagnons nos clients en plaçant la mise en cohérence des différentes dimensions de l'organisation au cœur de notre démarche. Nos métiers nous permettent d'apporter à nos clients un regard global sur leurs problématiques de transformation. Nous favorisons la transmission des savoir-faire techniques et méthodologiques auprès des équipes internes.

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 notre métier peut-il faire progresser notre écosystème vers une société plus durable et respectueuse de l'environnement ?

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

- Nous sommes historiquement très présents dans le secteur public où nous accompagnons la transformation des entreprises publiques, mais également l'Etat, ses opérateurs et les collectivités territoriales dans leur structuration et leur développement. L'amélioration de la qualité du service public est l'un des enjeux dans ce secteur.
- Dans nos méthodes, nous privilégions les démarches participatives, les ateliers collaboratifs, et plus globalement le transfert de savoir-faire technique et méthodologique auprès des équipes internes de nos clients.
- De nombreux sujets que nous traitons ont une dimension RSE : conformité, cohésion d'équipe, optimisation de la consommation d'énergie, dématérialisation, étude de matérialité...
- Notre institut de recherche, Artimon Perspectives, offre à nos clients une veille scientifique à travers leurs travaux et publications sur l'impact des nouvelles technologies au sein des organisations, et notamment sur les enjeux de durabilité et d'éthique.

Accompagner nos clients vers une performance durable

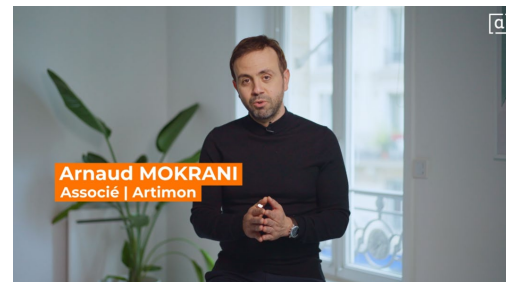
Accompagner nos clients vers une performance durable et pratiquer un conseil responsable

Notre practice Transition Ecologique

Nous accompagnons les acteurs du développement durable dans leurs projets de transformation digitale et les entreprises dans leurs projets de transition écologique pour répondre aux défis du développement durable.

Quelques exemples de missions à vocation RSE

- Définition d'une feuille de route stratégie marketing pour l'ADEME
- Déploiement d'une solution CRM pour l'ADEME
- Accompagnement de deux clients du secteur audiovisuel dans une mise en conformité CSRD
- Cadrage pour une solution de surveillance de la qualité des eaux pour l'Agence de l'eau
- Mise en place d'une solution de concertation pour l'Agence de l'eau
- Cadrage pour le déploiement d'une solution de gestion des ressources forestières pour l'ONF
- Mise en place d'une solution de gestion des aides pour l'Agence de l'eau
- Diagnostic de positionnement de l'outil EVA pour la gestion des parcs naturels pour l'ONF
- Développement d'un outil de partage des connaissances sur la biodiversité pour l'ONF
- Déploiement de la solution de dématérialisation des questions parlementaires pour le Ministère de la transition écologique
- Etude d'opportunité pour une solution RPA pour le Ministère de la transition écologique
- Étude et analyse du positionnement stratégique RSE du Crédit Agricole Immobilier
- Pilotage et suivi des actions d'éco-conception des centres bus en Île-de-France pour la RATP



Découvrez notre practice
Transition Ecologique
avec Arnaud MOKRANI
dans cette [vidéo](#).

Accompagner nos clients vers une performance durable

Garantir à nos clients l'éthique, la confidentialité et la protection de leurs données Un Code de bonne conduite Artimon

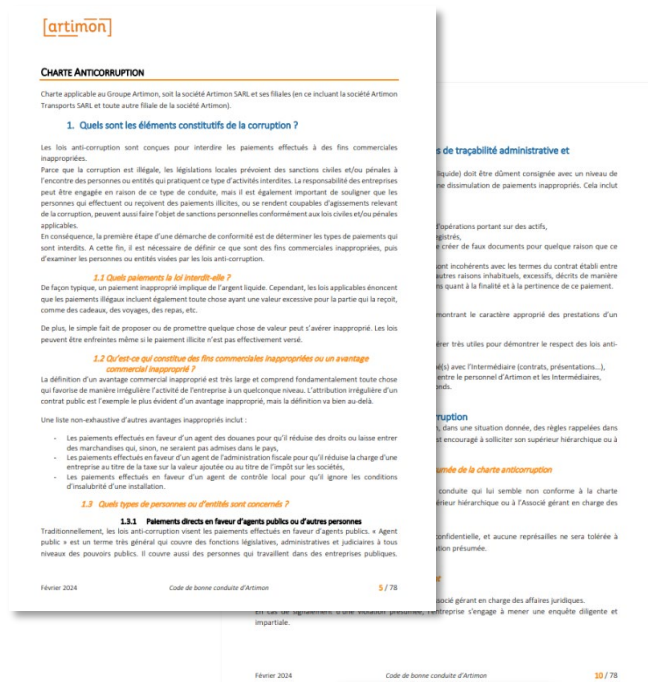
Nos engagements, devoirs et responsabilités éthiques, auxquels s'engagent les collaborateurs en intégrant Artimon, sont formalisés dans notre Code de bonne conduite, qui comprend :

- La Charte Anticorruption
- La Charte d'utilisation de nos systèmes d'information et de communication
- La Prévention et traitement du Harcèlement Moral et Sexuel

Ce Code de bonne conduite (actualisé début 2024) est remis à chaque nouvel arrivant lors de sa première semaine chez Artimon, accompagné d'un questionnaire en fin de semaine pour s'assurer de leur compréhension des principes clés, avec une exigence minimale de 75% de bonnes réponses.

Par ailleurs, l'ensemble des collaborateurs d'Artimon est invité chaque année à répondre à un questionnaire dédié, visant à renforcer leur connaissance et à maintenir une sensibilisation régulière aux valeurs et règles de notre Code de bonne conduite.

Début 2025, l'ensemble de nos collaborateurs ont suivi une formation de sensibilisation contre la corruption et pour la sécurité de l'information, que tous nos nouveaux salariés suivront lors de leur intégration.



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. Nous restons donc fidèles à nos principes fondamentaux ; de servir les intérêts de nos clients sans influence extérieure, en délivrant des conseils sur-mesure, sans compromis.

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. Tous les flux financiers sont tracés, nous ne fonctionnons que par virements et prélèvements. La société n'utilise jamais d'argent liquide.

Nous nous engageons à :

- Promouvoir une **culture d'intégrité** et de **transparence** à tous les niveaux de notre organisation.
- Appliquer une politique de **tolérance zéro** envers toute forme de corruption.
- **Respecter strictement les réglementations** en vigueur.
- **Sensibiliser et former** régulièrement nos collaborateurs aux pratiques éthiques.
- Mettre à disposition un **canal de signalement** sécurisé pour tout comportement suspect.
- Intégrer des **clauses anticorruptions** dans nos relations contractuelles avec nos partenaires et fournisseurs.
- Réaliser des **évaluations** rigoureuses des risques liés à nos activités et partenaires.
- Mettre en place des **mécanismes de contrôle interne et des audits** réguliers pour garantir la conformité.
- Améliorer continuellement nos dispositifs de prévention en intégrant les **meilleures pratiques**.

Garantir à nos clients l'éthique, la confidentialité et la protection de leurs données

Nos engagements en termes de sécurité des données

Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations nationales et internationales, et garantissons la confidentialité et la protection des données de nos missions, de leurs conceptions à leurs 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 auprès de 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.

Ainsi, chaque collaborateur est fortement incité à adopter certaines pratiques comme (liste présentée ici non exhaustive) :

- 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 ou de panne par exemple
- Sauvegarder régulièrement ses travaux, en sus des sauvegardes automatiques des serveurs Artimon
- Interdiction de se connecter à un réseau Wifi non sécurisé (publics, sans mot de passe ou partagé à un grand nombre d'individus)

Accompagner nos clients vers une performance durable

Garantir à nos clients l'éthique, la confidentialité et la protection de leurs données
Reporting

Nos résultats sur les trois derniers exercices et celui en cours :

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025 (en cours)
Communication du Code de bonne conduite Artimon aux salariés	0	72%	100%	100%
Le pourcentage d'employés formés contre la corruption	0	0	0	88%
Le pourcentage d'employés formés à la sécurité de l'information	0	0	0	88%
Le nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte (corruption et/ou sécurité de l'information)	0	0	0	1
Le nombre d'enquêtes internes sur des allégations de corruption	0	0	0	0
le nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	0	0
le nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0	0	0	1
Le nombre d'audits de sécurité de l'information	0	0	0	1
Le nombre d'audits anti-corruption	1	0	1	0

Garantir à nos clients l'éthique, la confidentialité et la protection de leurs données

Une conformité RGPD de nos outils, processus et livrables dans le cadre de nos missions et en interne

NOS ENGAGEMENTS RGPD

Conformément aux exigences du RGPD, Artimon s'engage auprès de ses clients, partenaires, collaborateurs et 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 en 2018, afin de définir et déployer des politiques et procédures garantissant notre conformité au règlement.

Nous faisons évoluer notre politique 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 National de l'Informatique et des Libertés). Notre politique RGPD, rédigée avec l'accompagnement d'un cabinet d'avocats spécialisé, est accessible sur notre site internet.

Dès leur arrivée chez Artimon, tous nos collaborateurs sont sensibilisés aux enjeux du RGPD. Cette sensibilisation se poursuit à travers notre Code de bonne conduite, complété par un questionnaire de rappel annuel adressé à l'ensemble de l'équipe. Des rappels ponctuels sont également intégrés à nos plénières, et des formations spécifiques, disponibles dans notre catalogue, permettent d'approfondir la maîtrise de ces aspects.

GARANTIR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

- Garantir une utilisation des données personnelles conforme à la réglementation RGPD en s'assurant du respect des principes induits par la loi n°2018-493 à chaque étape de notre accompagnement
- Préserver les données qui seront nécessairement soumises aux mesures de sécurité techniques et organisationnelles inhérentes à Artimon

APPLIQUER LE PRIVACY BY DESIGN

- Intégrer les exigences du RGPD au cœur des réflexions et les faire appliquer dès la phase de conception
- Assurer le respect des règles liées au RGPD depuis l'acquisition de la donnée jusqu'à l'exploitation de celle-ci

APPLIQUER LES BONNES PRATIQUES ET CONDUIRE LE CHANGEMENT

- Mettre en adéquation les enjeux liés au digital et au volume croissant de la data et les exigences en matière de confidentialité des données
- Sensibiliser les collaborateurs en vue d'améliorer la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de la protection des données
- Promouvoir les bonnes pratiques et redessiner les processus pour être en conformité avec le RGPD

PRATIQUER UN CONSEIL SUR MESURE, ADAPTÉ À L'ACTIVITÉ ET AUX ENJEUX DE NOS CLIENTS

- Accompagner nos clients dans leurs problématiques RGPD : mise en conformité des processus, mise à jour de la documentation nécessaire, rédaction du registre de traitement des données, évaluation des risques...
- Renforcer la sécurité et la prendre en compte dans les projets

Accompagner nos
clients vers une
performance
durable

Partager des connaissances scientifiques
Avec notre institut de recherche
Artimon Perspectives

[a]:perspectives
L'institut de recherche d'Artimon

Notre institut de recherche Artimon Perspectives, fondé en 2028, s'ancre solidement dans une démarche de vulgarisation et partage des connaissances à travers la publication régulière d'articles et rapports. Des études quantitatives et qualitatives sont menées permettant d'observer et analyser les phénomènes plus émergeants. L'équipe maîtrise différentes méthodes de recherche, de collecte de données et d'analyse, afin de produire des résultats fondés. Les conclusions de ces travaux sont publiées gracieusement dans les supports de communication d'Artimon (newsletters, réseaux sociaux, site web, conférences, ateliers...), ainsi que des journaux académiques à comité de lecture.

Voici quelques exemples d'interventions : IA, algorithmes et différents domaines d'application, big data, cycle de vie de la donnée, le digital et l'environnement, les projets de transformation et évaluation, blockchain et web 3.0, métavers, réalité augmentée, réalité virtuelle, smartcities, digital twins, transformation et culture organisationnelle, interactions homme-machine, et biais cognitifs, processus de décision...

Nos dernières publications

Nos travaux de recherche étudient notamment les enjeux de résilience, durabilité, sobriété, éthique, protection des données... Nous vous partageons une sélection ci-dessous d'articles et de rapports publiés au cours de l'année 2024.

- [Du Big Data au smart-gouvernement : de la valeur stratégique à la création de valeur publique](#)
- [Les Ressources Humaines face à l'intelligence artificielle](#)
- [IA générative : les aspects clés d'une utilisation éthique](#)
- [La technologie Blockchain peut-elle faire évoluer le secteur du transport ?](#)
- [Plateformes MaaS : sont-elles vraiment efficaces pour changer les habitudes de transport ?](#)
- [L'avenir de l'immobilier n'est pas high-tech](#)

Accompagner nos clients vers une performance durable

Favoriser la transmission de nos savoir-faire techniques et méthodologiques
Organisme de formation

Qualiopi
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION

Artimon est un **organisme de formation certifié 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. Pour en savoir plus sur les formations que nous proposons à nos clients, visitez notre site web en cliquant ci-dessous :

Nos formations sur-mesure

Nos résultats sur les trois derniers exercices :

	2022	2023	2024
Stagiaires formés	683	566	106
Sessions de formation	70	87	13
Heures de formation	4161	1677	636

4

S'ENGAGER SOCIALEMENT

S'engager socialement

Être une entreprise citoyenne engagée, c'est placer l'humain au cœur de nos échanges, décisions et développement

Le rôle d'une entreprise va bien au-delà de son activité économique : il s'agit également d'être un acteur responsable et engagé au service de la société.

Nous avons à cœur de promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité, en valorisant les talents et les différences qui enrichissent nos équipes, mais aussi nos clients et partenaires. Nous agissons concrètement en soutenant des initiatives à impact positif ou en réalisant des actions utiles à la communauté, qui traduisent notre engagement à contribuer à un avenir plus solidaire et durable. Chaque geste compte !



S'engager socialement

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Soutenir des associations d'utilité public	Artimon soutient les associations La Vie par un Fil (pour les enfants et adultes en nutrition parentérale et entérale à domicile) depuis 2012 et Cœur de Forêt (protection des forêts) depuis 2021. Artimon a aussi réalisé une mission pro bono en 2024 pour La Vie par un Fil.	
Favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap	Continuer de faire appel chaque année à des entreprises d'insertion sociale et professionnelle pour nos services internes	100% de nos partenariats en 2023 avec des ESAT et entreprises adaptées ont été maintenus en 2024.
	Toujours réaliser 100% de nos formations auprès de nos clients afin qu'elles soient accessibles par des personnes en situation d'handicap	✓
Réaliser des actions sociales et environnementales à impact positif au cabinet ou dehors	Toujours permettre à nos collaborateurs de proposer des idées soutenant des causes sociales et environnementales, et les mettre en place	5 actions (1 collecte solidaire de vêtements, 2 clean walk, participation à La Parisienne – en soutien à l'association « Sport dans la ville » - et lancement d'un partenariat avec Bene Bono) ont été organisées en 2024.

S'engager socialement

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



Créée en 1987, [La Vie par un Fil](#) est une association nationale reconnue d'intérêt général, régie par la loi du 1er juillet 1901, pour les enfants et adultes en nutrition parentérale et entérale à domicile. L'association est au service de tous ceux qui bénéficient d'une nutrition artificielle (parentérale et entérale) à domicile et dont les attentes et les besoins évoluent en même temps que la connaissance progresse et que les techniques se perfectionnent. Elle concerne la technique de soins de la nutrition artificielle, quelle que soit la pathologie déclenchante de cette prescription de soins.

Elle a plusieurs missions :

- ▶ Rompre l'isolement, susciter l'entraide et faciliter le lien avec le corps médical
- ▶ Favoriser l'insertion scolaire et sociale
- ▶ Formaliser les bonnes pratiques en nutrition parentérale et entérale, enfants et adultes, et diffuser l'information

#Contribution Aux côtés de l'association La Vie par un Fil depuis 2012, notre cabinet 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.

#Communication Nous avons interviewé Valérie JOUBERT, Co-Présidente de l'association, pour savoir comment La Vie par un Fil avait vécu la crise sanitaire. [Une interview à découvrir sur notre site internet >](#)

#Conseil Artimon soutient aussi l'association grâce au mécénat de compétences, en impliquant des consultants et des chercheurs de notre institut de recherche Artimon Perspectives. Fin 2024, notre institut de recherche a accompagné La Vie par un Fil dans la création d'un questionnaire et l'analyse des résultats par la suite concernant le matériel utilisé par les malades pour la nutrition artificielle.

S'engager socialement

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



Derrière l'arbre, l'humain ! Cette association française agit pour la justice environnementale et sociale en refondant l'équilibre précieux entre forêts et humains. Pour protéger les forêts et vivre en harmonie, elle œuvre depuis 2005 à régénérer notre lien avec la forêt en la comprenant et en créant les bases de cette coexistence. [Cœur de Forêt](#) agit sur le terrain, auprès des populations, pour éradiquer la dégradation des forêts à sa racine, en donnant à chacun le pouvoir d'agir pour leur préservation.

Convaincus qu'une alternative à la déforestation est possible, elle accompagne les populations vers une valorisation économique qui préserve les forêts et favorise le développement humain. Elle refuse les idées préconçues et n'hésite pas à sortir des sentiers battus pour construire les solutions adaptées à la réalité des enjeux. Sa priorité est d'agir concrètement sur le terrain pour créer ensemble l'élan d'un changement positif.

#Démocratie C'est à la suite d'un vote interne qu'Artimon soutient Cœur de Forêt depuis 2021. Notre dotation a permis de parrainer 589 arbres en 2023 dans le cadre du projet Madagascar à Antsirabe.

#Communication 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 >](#)

#Courses Nous avons aussi participé à plusieurs Course des Héros au domaine de Saint-Cloud en portant les couleurs de Cœur de Forêt afin de soutenir l'association et mettre en lumière ses actions.

#2024 Lors d'un webinar, Cœur de Forêt a présenté ses projets et son actualité auprès de nos collaborateurs, et est aussi venue dans nos locaux pour animer une Fresque de la Forêt. L'objectif ? Sensibiliser aux enjeux de la déforestation et partager des pistes d'actions pour préserver nos forêts.



S'engager socialement

Notre engagement pour la promotion de la diversité dans la sélection de nos fournisseurs

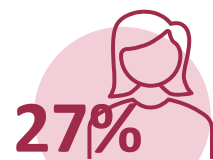
En tant que cabinet de conseil engagé dans une démarche RSE cohérente, nous souhaitons contribuer activement à la promotion de la diversité, et la construction d'une économie plus inclusive et juste. À ce titre, nous intégrons ce principe comme un axe structurant de notre politique d'achats et de sélection de fournisseurs.

NOS ENGAGEMENTS

- **Favoriser la diversité** en identifiant, sélectionnant et collaborant avec des entreprises détenues ou dirigées par des personnes issues de groupes historiquement sous-représentés comme les femmes, les personnes en situation de handicap, etc.
- **Collaborer avec des fournisseurs engagés dans une démarche RSE** et mettant en œuvre des politiques actives en matière de RSE et de diversité.
- **Inclure des critères de diversité** dans nos processus de référencement et d'évaluation des fournisseurs.
- **Évaluer nos pratiques d'achats** régulièrement pour améliorer leur inclusivité.
- **Sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux de la diversité et de l'inclusion** dans toutes nos actions et pas seulement dans la chaîne d'approvisionnement.

MISE EN PRATIQUE DE NOS ENGAGEMENTS

- Sensibilisation de l'ensemble de notre cabinet et de notre équipe achats à la diversité : conférence sur le handicap invisible, programme de mentoring féminin, partage auprès des collaborateurs des communications de la Charte de la Diversité.
- Artimon fait appel à des entreprises adaptées et ESAT pour ses services internes.
- Intégration d'indicateurs liés à la diversité dans l'audit RSE de nos fournisseurs (entreprises détenus ou dirigés par des femmes).
- Dialogue ouvert avec les fournisseurs sur leurs propres engagements RSE: nous demandons à nos fournisseurs de signer notre Charte Achats Responsables, et début 2025, nous avons partagé à nos fournisseurs un questionnaire RSE afin de connaître leur démarche RSE et les actions mises en place.
- Inclure des critères relatifs à la diversité dans nos procédures de sélection.



Part de nos fournisseurs dont l'Index de l'égalité professionnelle 2025 est supérieur à 70.

Adhésions d'Artimon depuis 2023 :



Charte 
RELATIONS FOURNISSEURS
ET ACHATS RESPONSABLES
SIGNATAIRE

S'engager socialement

Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail, associations et entreprises adaptées que nous avons choisi comme fournisseurs



PLEYEL

Livraison deux fois par semaine de fruits frais de saison et bios au cabinet



CÈDRE

Recyclage de nos déchets de bureau



ACD MONTGALLET

Entretien des plantes dans nos locaux



LES PAPILLONS DE JOUR

Achat d'objets personnalisés pour nos collaborateurs



LB LA BOÎTE

Livraison de plateaux repas écoresponsable (contenants recyclés, couverts en bambou et vaisselle réutilisée)



LE CHÈNE

Achat de nos fournitures administratives (recyclables dans la mesure du possible)

S'engager socialement

Un engagement de la part de nos collaborateurs avec l'initiative Artimon Vert

10

Collaborateurs d'Artimon sont membres d'Artimon Vert et ont lancé plusieurs actions concrètes.



1

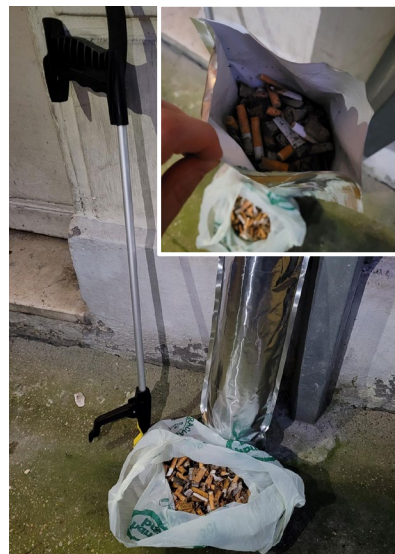
Collecte solidaire de vêtements

Une collecte organisée fin 2023 pour une association parisienne de quartier. Organisation d'une nouvelle collecte début 2025.

2

Clean walk

Organisation de deux clean walk en 2024 au Bois de Vincennes et dans les rues de Paris autour de notre cabinet pour ramasser les déchets (plastiques, emballages...) et notamment les mégots de cigarettes.



Eviter le gaspillage et favoriser le circuit court !

Partenariat lancé avec Bene Bono pour que nos collaborateurs soient livrés au cabinet. Bene Bono ne propose que des fruits et légumes labellisés Agriculture Biologique, et livrés dans des sacs papier. A Paris, 20% des livraisons se font à vélo et le reste en camion thermique.

[artimon]

conseil & perspectives



Artimon



Artimon Perspectives



@artimon_conseil

8 rue de la Victoire – 75009 Paris

01 53 20 89 89

RCS Paris B 401 120 555

<https://artimon.fr/>