

RSE

Engagements, démarche et rapport RSE
Juin 2026

Notre démarche RSE

Depuis notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en 2010, la responsabilité sociétale constitue un pilier de la stratégie et du développement d'Artimon. Guidés par les dix principes du Pacte relatifs aux droits humains, aux conditions de travail, à l'environnement et à l'éthique des affaires, nous avons progressivement structuré une démarche RSE ambitieuse, intégrée à l'ensemble de nos activités et de nos décisions.

Dans un contexte marqué par les transitions environnementales, sociales et technologiques, nous sommes convaincus que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer pour concilier performance, création de valeur durable et impact positif sur la société. Cette conviction guide notre action au quotidien auprès de nos collaborateurs, clients, partenaires et autres parties prenantes.

Chaque année, nous poursuivons nos efforts pour mesurer et réduire notre empreinte environnementale, renforcer le bien-être et l'engagement de nos équipes, soutenir des projets à impact positif et accompagner nos clients dans leurs trajectoires de transformation durable. Soucieux de progresser en permanence, nous avons notamment réalisé cette année une analyse de double matérialité et enrichi notre méthodologie du bilan carbone en intégrant l'usage de l'IA. Nous nous sommes aussi appuyés sur le Portail RSE, mis à disposition par le gouvernement français, pour réaliser notre reporting RSE dans le respect de la norme européenne VSME.

Les actions présentées dans ce rapport sont le fruit d'un travail collectif associant nos collaborateurs, les équipes supports, le Comité RSE et la Direction. Plus qu'un outil de communication et un exercice de reporting, ce document constitue un outil de pilotage et d'amélioration continue, au service de notre ambition : incarner un cabinet de conseil responsable, alignant durablement ses convictions, ses pratiques et son impact.

Directeur Général d'Artimon

Antoine BERTHOUD



2026 PARTICIPANT

Notre entreprise s'engage
à respecter et promouvoir
les Dix Principes du
Pacte mondial des
Nations Unies.
Veuillez consulter notre
Communication sur le
Progrès.

En quelques dates...

◆ 2010

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

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

[En savoir plus](#)



◆

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](#)

◆

2020

ÉVALUATION RSE ECOVADIS

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

[En savoir plus](#)



◆

2022

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](#)



◆

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](#)



◆

2026

SIGNATURE DE LA CHARTE DE LA PARENTALITÉ

Artimon adhère à la Charte de la Parentalité en Entreprise. [En savoir plus](#)

DOUBLE MATÉRIALITÉ

Artimon réalise en interne son analyse de double matérialité pour évaluer son impact sur l'environnement et la société, et l'effet des enjeux de durabilité sur sa performance financière.



◆

2025

ÉVALUATION RSE ECOVADIS

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

[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](#)



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 la 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 INTERNATIONALES 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 walks 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

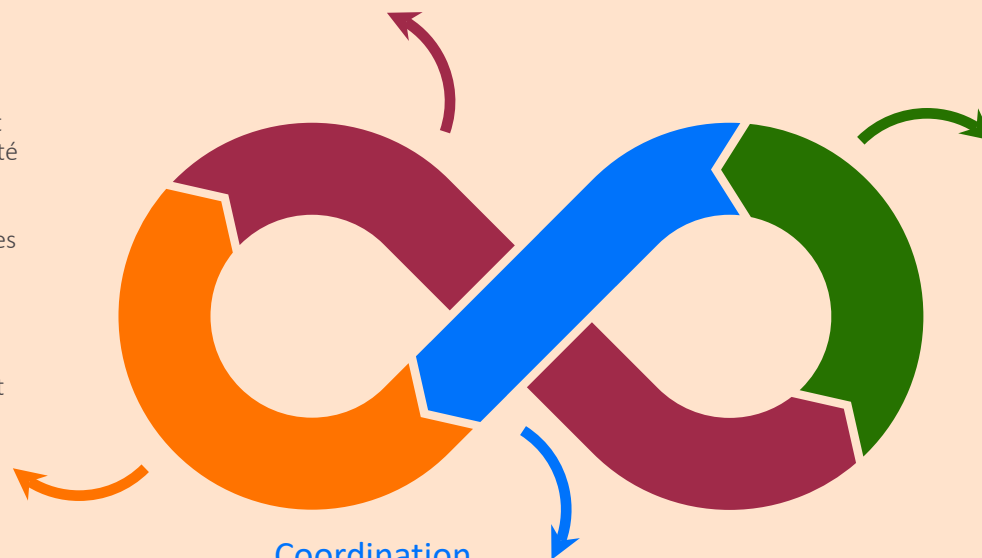
La démarche RSE d'Artimon est définie et pilotée par son Comité RSE depuis 2013, qui se réunit tous les mois. Il est composé d'un associé, de la Directrice des Ressources Humaines, de la Directrice Administrative et Financière, de consultants représentants Artimon Vert, et de la Responsable Marketing et Communication.

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 ainsi échanger sur la performance de notre démarche RSE.

Artimon Vert

Une initiative menée par une dizaine de salariés d'Artimon afin de sensibiliser nos collaborateurs à notre impact sur l'environnement et proposer des actions concrètes. Tous volontaires, les membres d'Artimon Vert organisent des clean walks, des ateliers de la Fresque du Climat en interne, challenge mobilités douces, partagent des conseils pour des habitudes alimentaires et numériques plus responsables (notamment des outils d'IA) ...



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.

Analyse de double matérialité

Une démarche structurante pour la stratégie RSE d'Artimon



Matérialité d'impact

Impacts positifs ou négatifs, actuels ou potentiels, des activités de notre cabinet sur l'environnement et la société



Matérialité financière

Risques et opportunités pouvant affecter la performance, la situation financière ou la réputation de notre cabinet

LE CONTEXTE

Dans le cadre de la structuration de sa démarche de RSE, Artimon a conduit sa première analyse de double matérialité, visant à identifier et hiérarchiser les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) susceptibles d'être matériels pour l'organisation. Menée en cohérence avec les principes méthodologiques de la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) et des normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards), cette analyse a été adaptée aux spécificités d'un cabinet de conseil de taille moyenne.

UNE PREMIÈRE ÉTAPE STRUCTURANTE

Identifier et prioriser

les enjeux ESG stratégiques pour Artimon

Alimenter

le dispositif de management de la performance ESG d'Artimon

LA DÉMARCHE

Ces travaux ont été menés début 2026 par une équipe de consultantes spécialisées en RSE, sous la supervision d'une direction projet composée de l'Associé de notre practice Environnement et de notre Directrice Administrative et Financière.

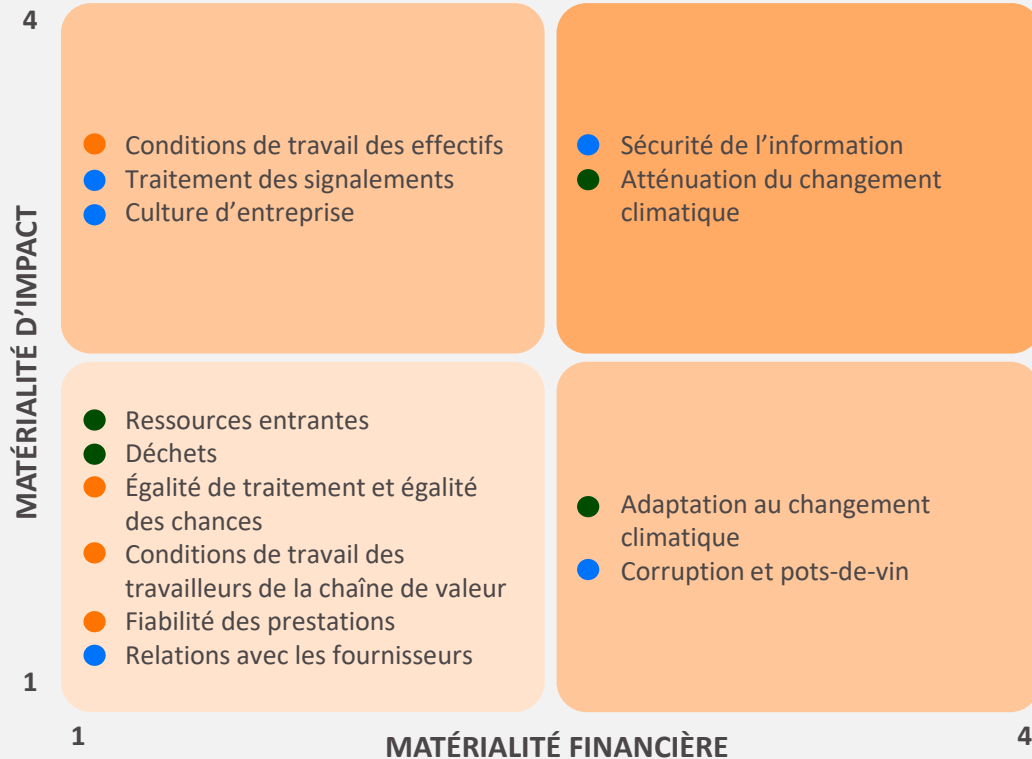
Mobilisation interne
des collaborateurs

Ateliers de travail
dédiés

Benchmark
sectoriel

Matrice de double matérialité d'Artimon

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier et de hiérarchiser les enjeux ESG et d'aboutir au résultat suivant :



Enjeux stratégiques pour l'entreprise et ses parties prenantes

Enjeux déterminants pour l'entreprise ou ses parties prenantes

Enjeux à surveiller

Seuil de matérialité

> 2,5

pour les 2 types de matérialité

- Enjeux environnementaux
- Enjeux sociaux
- Enjeux de Gouvernance

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, Éthique, 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 ESG

Insatisfaisante

Faible

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 défini 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.

01

**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.

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Enjeux ESG définis comme déterminants ou stratégiques (2026) :

- ✓ Conditions de travail des effectifs
- ✓ Culture d'entreprise



Être un
employeur
responsable

Nos engagements

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

Nos objectifs de progrès

- Mettre à jour notre Document Unique d’Évaluation des Risques en 2024
- Veiller chaque année à l’impact du travail et de son organisation sur les salariés
- Mettre en place un partenariat avec un psychologue pour des accompagnements personnalisés en cas de situation de fragilité (depuis 2024)
- Maintenir et communiquer sur notre dispositif de sensibilisation contre le harcèlement moral et sexuel chaque année

Nos réalisations

- Réalisation d’une nouvelle étude d’évaluation des risques fin 2024 et mise à jour des informations affichées dans nos locaux.
- Des points réguliers sont organisés avec le supérieur hiérarchique afin de surveiller la charge et l’état de santé des collaborateurs.
- 4 salariés ont été accompagnés par un psychologue en 2025 et le programme est maintenu en 2026.
- 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 une procédure d’alerte des agissements sexistes et le harcèlement sexuel, que nous communiquons aussi à tous nos clients dès nos propositions commerciales.

Être un employeur responsable

Nos engagements

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

Nos objectifs de progrès

Former 100% de l’équipe support face aux gestes qui sauvent et à la sécurité incendie en 2025

Proposer chaque année à nos collaborateurs des cours de sport, des sensibilisations au bien-être ou à l’environnement, et de participer à des courses officielles

Nos réalisations

Formation réalisée en janvier 2025 par l’équipe support (9 personnes) avec l’organisme Point Bleu.

À la suite des conseils partagés lors de cette formation, nous avons mis en place de nouvelles mesures afin d’améliorer la sécurité au sein de notre cabinet :

- Installation d’un défibrillateur au cabinet
- Indication des salariés Artimon sauveteurs secouristes dans notre SIRH Lucca (Timmi)
- Installation d’alarmes incendie
- Organisation d’un exercice d’évacuation annuel

Nous avons fait appel à ilyCoach en 2025 pour sensibiliser nos collaborateurs sur la sobriété numérique (conférence) et aux Premiers secours en Santé Mentale (webinaire), et aussi leur proposer 3 cours de sport collectifs.

Nous avons organisé un atelier d’ergonomie avec notre partenaire de santé Association Médicale Interentreprises (AMI) en 2025.

Sur l’exercice 2024-2025, des collaborateurs d’Artimon ont participé à 3 courses (La Parisienne 2024 et 2025, et le 10km Tour Eiffel), et sur l’exercice 2025-2026 à 3 courses (20km de Paris, Run4Them et la Course des Héros).

Sur l’exercice 2025-2026, nous avons organisé pour nos collaborateurs 3 ateliers détente dans nos locaux, 2 cours de yoga et 2 cours de running.

Être un
employeur
responsable

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Garantir de bonnes conditions de travail	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 4,3/5 (2025) 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.
	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 : sur l'exercice 2024-2025, 2 478 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 2025, 46 de nos consultants ont travaillé avec nos chercheurs sur des travaux de recherche (vs 27 sur l'exercice précédent).

Être un
employeur
responsable

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Garantir de bonnes conditions de travail	Favoriser le travail hybride, la flexibilité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	Nous avons mis à jour notre accord de télétravail en 2025 pour garantir plus de flexibilité à nos salariés. La nouvelle version offre notamment des conditions plus favorables concernant le télétravail à l'étranger. Pour faciliter la réservation des postes de travail au cabinet (environnement en flex office) et les demandes de télétravail, nous avons depuis 2024 recours à la fonctionnalité <i>Timmi Office</i> de notre partenaire Lucca. Nous avons intégré une question dans nos entretiens annuels afin de connaître les impacts et risques psychosociaux du télétravail sur nos salariés.
	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 souris sont présents sur tous les postes de travail du cabinet. Depuis 2026, nous proposons aussi sur les postes de travail des rehausseurs ergonomiques pour ordinateur portable. 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 souris.

Être un
employeur
responsable

Nos engagements

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

Nos objectifs de progrès

- Avoir un dialogue permettant, quand cela est possible, de répondre aux demandes des salariés
- Avoir un dialogue fréquent (réunion mensuelle) et de bonne qualité avec le CSE

Nos réalisations

- 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).
- Avec un taux de réponse de 76%, nos salariés ont donné la note de satisfaction globale de 8,3/10 à Artimon en 2024. Le prochain baromètre social sera réalisé fin 2026.
- Quelques moments clés :
- 2024 | Le CSE a soumis à la Direction l'étude de financement d'un double écran mobile pour les salariés qui le souhaitent à la place du double écran fixe : action mise en place
 - 2025 | Des élections pour renouveler les membres du CSE ont été organisées à la suite d'une évolution juridique de notre cabinet.
 - 2026 | Signature d'un accord collectif relatif à la renonciation au congé de fractionnement et à l'organisation des congés et des jours de RTT. Cet accord offre aujourd'hui aux salariés plus de flexibilité sur la prise de congés.

Être un employeur responsable

Nos engagements

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

Nos objectifs de progrès

Bannir de nos pratiques RH et de management toutes formes de discrimination dès le processus de recrutement

Maintien du programme *Carrières au féminin* pour promouvoir l'égalité des chances entre Homme et Femme depuis sa création en 2021

Nos réalisations

Artimon a renouvelé son engagement pour la Charte de la Diversité en janvier 2025.

Nous communiquons à nos salariés les salaires planchers qui s'appliquent à tous nos salariés de façon transparente.

100% de nos salariés intervenant dans notre processus de recrutement sont amenés à réaliser une formation spécifique.

En 2025, Artimon comptait dans ses effectifs 59,5% de femmes pour 40,5% d'hommes.

Notre index d'égalité professionnelle, permettant de mesurer les écarts de rémunération entre hommes et femmes, était de 95/100 en 2025.

Nous avons mis en place fin 2024 un dispositif de mentoring féminin, développé en partenariat avec l'association DareWomen. Début 2025, 20 collaboratrices Artimon avaient intégré 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.

Pour sensibiliser nos collaborateurs face aux discriminations sexistes, nous allons organiser régulièrement des Fresques du sexisme : première réalisée début 2026.

Être un
employeur
responsable

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion, et lutter contre les discriminations	Faciliter la coexistence de la parentalité avec le métier de consultant au quotidien	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. Artimon a signé la Charte de la Parentalité en entreprise en mai 2026.
	Sensibiliser nos collaborateurs chaque année sur le handicap	Nous avons invité la Petite Mu à prendre la parole sur le handicap invisible lors d'une plénière devant tous les salariés d'Artimon début 2025.
	Favoriser l'esprit d'équipe	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 : clean walks, challenge mobilités douces, rendez-vous culturels, courses solidaires, concours photos, collecte solidaire de vêtements... De nombreux événements sont organisés tous les ans (afterworks, plénières, séminaire annuel, cours de sport collectifs...) pour permettre à nos collaborateurs d'équipes différentes de se retrouver physiquement en dehors des missions.

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 prévention 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
- Intervention 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 (webinaires de sensibilisation pour tous les collaborateurs, infographies et recommandations diffusées dans le magazine interne, et diffusion de notre Charte/Procédure Anti-Harcèlement)
- Formation des 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 (événements internes) réguliers, animés par le CSE, l'équipe RH ou l'AMI sur la prévention des troubles musculosquelettiques
- Concertation avec le CSE pour l'acquisition de mobilier, équipements informatiques et accessoires ergonomiques
- Évaluation annuelle de la sécurité incendie dans les locaux

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'amélioration si besoin pour favoriser la montée en compétences.



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

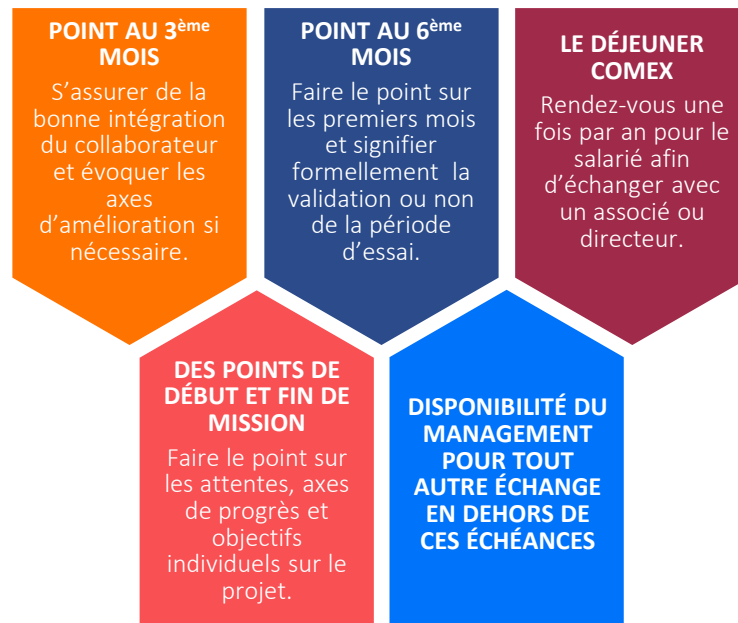
Être un employeur responsable

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'étape avec le management sont dédiés durant ces premiers mois pour assurer un suivi attentif de leur intégration.

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 à 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.



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.

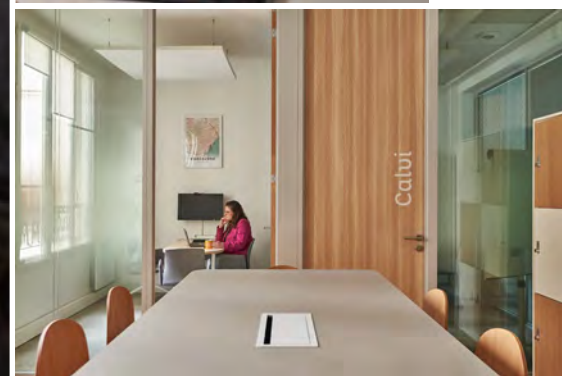


Être un employeur responsable

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 des sachets de thé gratuits, une grande table pour déjeuner, une vaisselle non jetable (couverts, assiettes, mugs, verres...), un micro-ondes, un lave-vaisselle et une fontaine à eau offrant plusieurs choix d'eau fraîche, tempérée, chaude, plate ou pétillante.



Être un employeur responsable

FOCUS

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

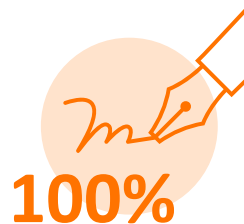
Nous maintenons notre taux d'employabilité et privilégions la pérennité des contrats grâce à trois mesures :

- ▶ 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.



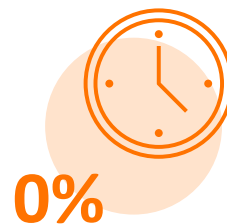
Effectif total

- 129 en 2024
- 109 en 2023



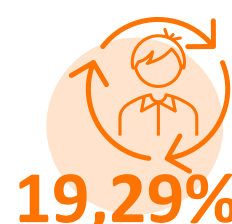
Stagiaires consultant embauchés en CDI

- 80% en 2024
- 80% en 2023



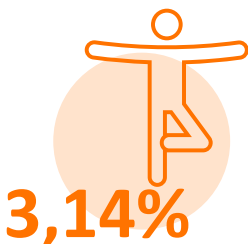
Salariés à temps partiel

- 3,33% en 2024
- 2,07% en 2023



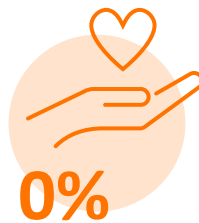
Taux de turnover

- 34,85% en 2024
- 33% en 2023



Taux d'absence
(hors congés maternité/
paternité, 3,65% avec)

- 2,06% en 2024 (2,42%)
- 2,07% en 2023 (3,96%)



Taux d'accident du travail

- 0% en 2024
- 0% en 2023



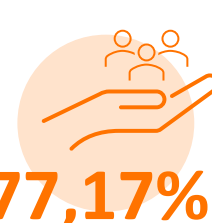
Nombre de promotions

- 34 en 2024
- 29 en 2023



Ancienneté moyenne

- 4,2 ans en 2024
- 3,9 ans en 2023



Taux de rétention

- 65,69% en 2024
- 56,45% en 2023

Être un employeur responsable

Un travail hybride encadré et facilité
Notre philosophie : responsabilité, confiance et souplesse !

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 :

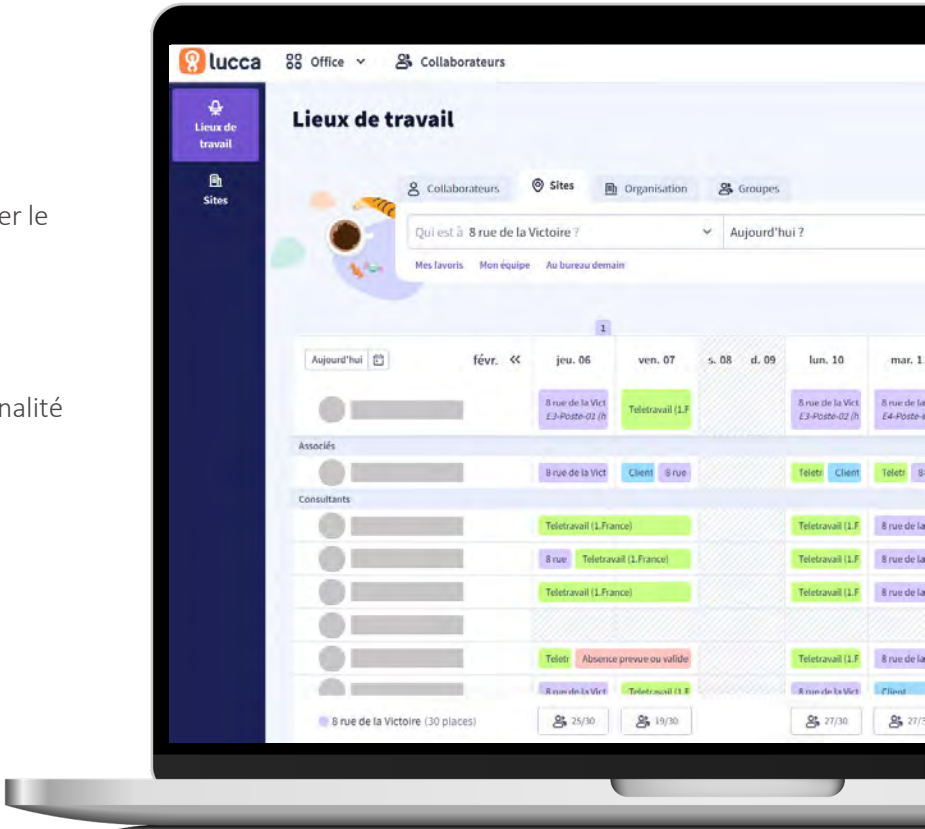
- Pas de nombre minimum ou maximum de jours de télétravail
- Le télétravail est à l'initiative du collaborateur
- Approbation du management suivant les besoins de nos clients

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

Lieux de travail préférés par les salariés d'Artimon
(données de Lucca depuis sa mise en place en 2024)

	2024	2025
Cabinet	15%	18%
Chez nos clients	24%	28%
Télétravail à domicile	40%	35%

Bien que notre accord de télétravail offre plus de flexibilité, les salariés sont plus venus au cabinet ou chez le client en 2025.



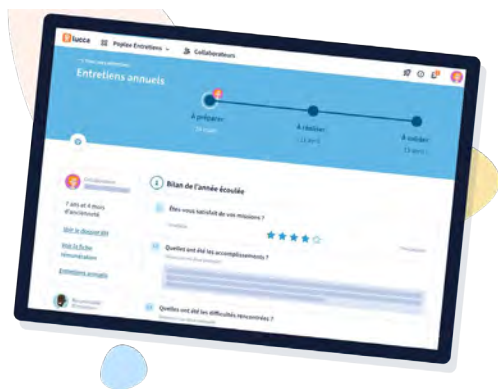
Planning Timmi Office sur le SIRH Lucca d'Artimon.

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 (abordés lors des entretiens professionnels et annuels). 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 tout moment 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 2026

Nous avons ajouté deux questions à l'entretien annuel pour que les salariés puissent s'exprimer concernant l'impact du télétravail sur leur efficacité et relations avec leur équipe, et leurs attentes salariales.

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.



2 500

Nombre d’heures de formation à atteindre sur l’exercice 2025-2026

Nos indicateurs de suivi de notre plan de formation

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

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de personnes formées	120	137	121
Nombre total d'heures de formation	2982 heures	2801 heures	2435 heures
Nombre d’heures de formation par salarié (moyenne/an)	24,8	20,4	20
Nombre moyen de formations par collaborateur	-	2,4	2,7
Nombre de nouvelles formations entrées au catalogue	6	4	5
Moyenne des notes attribuées par les salariés aux formations (notes sur 5)		4,5	4,63
% Coût masse salariale	2,37%	1,25%	0,97%

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), internes ou externes, 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 ISO 27001](#)

FOCUS Les formations relatives à des sujets RSE réalisées par des salariés Artimon

	2022 -23	2023 -24	2024 -25
Fondamentaux de la transition écologique	9		8
Créer une chaîne d'approvisionnement durable			6
Certification Opquast Expertise web (sécurité, accessibilité, données personnelles, écoconception...)		1	1
Bilan carbone	1	1	1
Initiation comptabilité carbone		2	1
Données personnelles et conformité RGPD	3		
Agir en tant responsable de compte suite à un signalement de comportements sexistes ou de violences sexuelles chez le/la client-e	13	10	



Être un employeur responsable

Artimon Perspectives, une opportunité de développer ses connaissances

En 2018, Artimon crée 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 présente 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 des congés maladie / 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

Élections du CSE Réalisées en 2025

- 6 titulaires
- 1 suppléant

Documents mis à jour et signés en 2025

- Règlement intérieur
- Accord sur le télétravail
- Accord de temps de travail
- Accord sur la participation

Accords d'entreprise signés en 2026

- Accord collectif relatif à la renonciation au congé de fractionnement et à l'organisation des congés et des jours de RTT

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.

À 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).



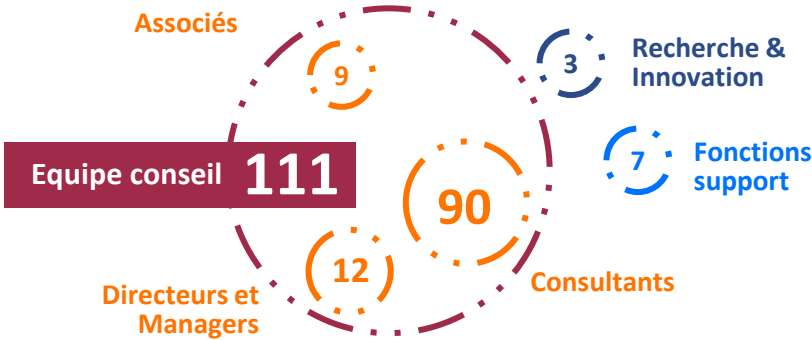
Note sur 10 attribuée par nos collaborateurs ayant
participé au Baromètre Social Artimon
(réalisé par People Vox)

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

Être un employeur responsable

FOCUS
Notre structure

Notre équipe actuelle



Égalité 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 2023, la part entre les femmes et les hommes est égale au sein de l'équipe de Management.

	2023	2024	2025
% de femmes	52%	55%	59%
% d'hommes	48%	45%	41%
% de femmes au sein du conseil d'administration de l'entreprise (associés.es, directeurs.trices)	42%	50%	50%
% de femmes dans l'équipe de management (associés.es, directeurs.trices et managers)	50%	60%	56%

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 culturelles, ethniques et sociales, 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. **Évaluer 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. Sur l'exercice 2024-2025, nous comptons 59% de femmes et 41% d'hommes.

Discrimination liée à l'origine. Notre seul critère de recrutement est la compétence, l'adéquation à notre métier et les soft 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 2025, 28 personnes ont été promues. L'ancienneté moyenne a augmenté en 2025 pour arriver à 5 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 discriminatoires... 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.

95/100

Notre index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2025

Alors que la moyenne nationale en 2025 était de 88,5/100, 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 3 dernières années :

	2023	2024	2025
Note à l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes	99/100	94/100	95/100
L'écart de rémunération femmes-hommes	39/40	40/40	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	5/10	5/10

Être un employeur responsable

Notre programme
Carrières au féminin

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

Nous voulions identifier les raisons qui poussent nos collaboratrices à quitter le cabinet. Le projet *Carrières au féminin* 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 perturbant 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 fin 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 avaient 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
Note d'appréciation globale	4,8/5
Choix du mentor	5/5
Gain en confiance en soi	4,7/5

Suivi de la satisfaction de nos collaboratrices (réalisé par DareWomen)

Être un employeur responsable

Artimon s'engage pour faciliter la parentalité en entreprise !



Depuis 2026, Artimon est signataire de la Charte de la Parentalité en Entreprise. En tant que cabinet de conseil et employeur, nous portons une attention particulière à la préservation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de nos salariés, et notamment la conciliation de la parentalité avec le métier de consultant. Cette signature vient reconnaître et renforcer des actions déjà en place, et constitue un engagement de progression pour construire un environnement de travail toujours plus responsable, inclusif et attentif aux parcours de vie de chacun.e, grâce aux conseils de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail. En signant cette Charte, Artimon s'engage à :



Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans le monde professionnel

- Sensibiliser, au sein de notre organisation, tous les acteurs aux stéréotypes et aux enjeux liés à la parentalité
- Informer sur notre engagement l'ensemble de nos équipes



Créer un environnement favorable aux actifs-parents en prenant en compte toutes les formes de parentalité

- Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale de chacune et chacun, en particulier dans les situations de vulnérabilité
- Aménager l'organisation du travail pour permettre aux personnes concernées d'exercer leurs responsabilités familiales



Garantir le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des personnes en situation de parentalité

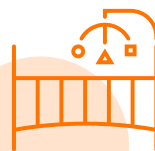
- Favoriser des pratiques managériales qui garantissent l'inclusion professionnelle
- Promouvoir des modes de fonctionnement qui assurent une équité de traitement au sein de nos équipes

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 de congé 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, pour 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 réunions d'activité en présentiel ou à distance (rendez-vous pour partager l'actualité du cabinet, les projets futurs, les retours d'expériences...), le séminaire, les afterworks, les cours de sport ou de bien-être...

Nos initiatives internes. Nous encourageons aussi nos salariés à mettre en place les activités en groupe qu'ils souhaitent : clean walks, partie de basket, football ou rugby, Fresque du climat, de l'eau et de la forêt, weekend à la montagne, rendez-vous culturels, courses solidaires, concours photos, collecte solidaire de vêtements, challenge mobilités douces...



02

**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.

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Enjeux ESG définis comme déterminants ou stratégiques (2026) :

- ✓ Adaptation au changement climatique
- ✓ Atténuation du changement climatique



Réduire
notre impact
environnemental

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Identifier nos impacts écologiques et agir pour les réduire	Réaliser chaque année notre bilan carbone, définir des cibles de réduction de nos émissions et les atteindre	Artimon a émis 300 tCO2e en 2025 (BEGES réalisé en interne avec l'application SAMI).
	Réduire de -52% l'intensité collaborateur d'ici 2030, par rapport à 2024, soit une réduction de -8,6% par an (objectif compatible avec l'initiative SBTi - Science Based Targets initiative - pour un réchauffement limité à 1,5 °C). Cette trajectoire doit nous permettre d'atteindre une intensité collaborateur de 0,48 tCO2e en 2030 .	Notre plan d'action de réduction de nos émissions pour atteindre notre objectif en 2030 est détaillé pour les 3 scopes dans notre rapport BEGES 2024-2025 .
	Maintenir 100% de notre approvisionnement en électricité en énergie renouvelable chaque année	Depuis 2017, Ekwater est notre fournisseur d'énergie en électricité verte.

Réduire
notre impact
environnemental

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
Encourager des pratiques de transport responsable	Respecter notre politique de transport responsable dans le cadre de toutes nos activités (missions, événements...)	• Nous autorisons le télétravail dans les cas où il n'est pas nécessaire d'être présent physiquement • Artimon ne possède pas de flotte de véhicules • Nous remboursons l'abonnement vélo à hauteur de 75% (en plus de 50% de l'abonnement aux transports publics) : 20 salariés Artimon en ont bénéficié sur l'exercice 2024-2025 • Renforcement du Forfait Mobilités Durables fin 2025 : 17 salariés Artimon en bénéficient en 2026 • Artimon mettra à jour en 2027 sa politique de transport responsable
	Sensibiliser nos collaborateurs chaque année sur les émissions des transports	Lancement d'un Challenge Mobilités Douces auprès des salariés en mai/juin 2026

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	Réalisé en 2024
	Partager régulièrement à tous nos collaborateurs de 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 d'emails • 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 responsables	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 sur l’exercice 2024-2025 : 1 atelier de la Fresque du Climat, 1 atelier de la Fresque de la Forêt (avec l’association Cœur de Forêt), 1 atelier de la Fresque de l’eau, 2 clean walks dans le quartier du cabinet, et partagé aux collaborateurs dans le magazine interne des idées de recettes végétariennes, 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 Tupperware (6 nouveaux en 2025 – 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 mis à disposition pour nos visiteurs à côté des fontaines à eau de notre cabinet sont en carton. Nous encourageons nos salariés à utiliser les mugs et bouteilles isothermes offerts.

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

Adopter une politique
d'achats responsables

Nos objectifs de progrès

Créer une politique d'Achats Responsables en 2025

Réaliser un suivi des démarches RSE de 100% de nos
fournisseurs chaque année

Intégrer une clause RSE dans les contrats avec nos sous-
traitants en 2026

Former aux enjeux RSE les personnes amenées à réaliser
des achats au sein d'Artimon et les membres du Comité
RSE en 2025

Nos réalisations



- Réalisation d'un audit à distance (via les sites web et autres sources) : 58% de nos partenaires sont engagés dans une démarche RSE en 2025.
- Envoi de notre Charte Achats responsables et Relations fournisseurs à nos partenaires pour signature : 30% de nos partenaires ont signé notre charte en 2025 (objectif 2026 : 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 : 17% de nos fournisseurs sur 2025 y ont répondu (objectif fin 2026 : 20%)

Objectif 2026 : signature de ce nouveau contrat avec 100% de nos futurs sous-traitants

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 2024-2025

Dans le cadre de notre démarche RSE, nous réalisons chaque année le bilan carbone de nos activités afin de mesurer honnêtement notre empreinte carbone et ainsi disposer d’une vision actualisée et fiable de nos émissions, identifier les axes prioritaires d’amélioration, et nous fixer des actions et objectifs de réduction concrets et atteignables. Nous quantifions les émissions de gaz à effet de serre (GES) générées par les activités d’Artimon en couvrant les Scopes 1, 2 et 3 et conformément aux principes du GHG Protocol. Nos objectifs de réduction sont fixés en cohérence avec les engagements climatiques internationaux, notamment l’Accord de Paris et alignés sur les recommandations de l’Initiative Science Based Targets (SBTi), qui préconise une trajectoire de réduction compatible avec un réchauffement limité à 1,5 °C.

Ce travail rigoureux est mené en interne par nos consultants, sur l’outil [SAMI](#), avec l’ensemble de nos équipes supports, notre Comité RSE et notre équipe de direction, gage d’appropriation collective et de durabilité de notre démarche. Nous avons aussi à cœur d’améliorer la mesure de nos émissions, c’est pourquoi nous avons pris en compte de nouvelles données cette année, comme notre usage de l’intelligence artificielle.

[Consulter notre rapport BEGES 2024-2025 >](#)



tCO2e émis sur
l’exercice 2024-2025

Nos trois derniers bilans carbone

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Émissions totales	235 tCO2e	297 tCO2e	300 tCO2e
Émissions par employé	1,5 tCo2e / ETP	1 tCo2e / ETP	1,1 tCo2e / ETP
Total des émissions brutes de GES du scope 1	0 tCo2e	0,2 tCo2e	0,173 tCo2e
Total des émissions brutes de GES du scope 2	2 tCo2e	0,6 tCo2e	0 tCo2e
Total des émissions brutes de GES du scope 3	233 tCo2e	296,2 tCo2e	300 tCo2e

Objectifs
de réduction
pour 2030

- SCOPE 1 Maintien émissions < 0,2 tCO2e
- SCOPE 2 Maintien émissions < 0,5 tCO2e (market-based)
- SCOPE 3 -52% 2024 > 2030 en intensité collaborateurs, compatible SBTi, soit -8,6%/an

Réduire notre impact environnemental

Identifier nos impacts écologiques et agir pour les réduire Résultats de notre bilan carbone 2024-2025



L'analyse des résultats de ce bilan carbone a souligné le fait que le Scope 3 concentre 99,9% des émissions totales d'Artimon, ce qui est caractéristique des entreprises de services. Nos trois postes d'émission dominants sont les achats de services (42%), la restauration et l'hébergement (27,5%), ainsi que le numérique (14,5%). Ces résultats orientent clairement les priorités d'action : agir sur la chaîne d'approvisionnement et la sélection des prestataires de service, continuer d'accompagner les collaborateurs dans l'évolution de leurs habitudes alimentaires, et maîtriser la croissance de l'empreinte numérique, notamment celle liée à l'IA générative.

Ces résultats sont présentés en détail à la Direction et devant tous les salariés lors d'une plénière, en plus d'être disponibles sur notre web.

Pour respecter nos objectifs, nous concentrerons nos efforts en 2025-2026 sur ces quatre principaux postes d'émissions :

- **Achats de services (125,8 tCO₂e) :**
 - Identifier les fournisseurs / prestataires responsables de la majeure partie des émissions
 - Obtention des facteurs d'émission spécifiques fournisseurs pour réduire l'incertitude et améliorer la précision des données
 - Réduire le volume d'achats de services / poursuivre la démarche d'achat responsable
- **Restauration & hébergement (82,4 tCO₂e) :**
 - Sensibilisation aux menus moins carbonés pour les déjeuners des collaborateurs
 - Sélection de prestataires écoresponsables (traiteurs locaux, végétariens pour séminaires, élimination de la viande rouge...)
- **Numérique — IA (43,6 tCO₂e) :**
 - Sensibilisation de 100% des collaborateurs aux enjeux du numérique responsable et à l'IA responsable d'ici 2027
- **Déplacements (27,7 tCO₂e) :**
 - Formaliser et mettre en avant une politique de transport responsable
 - Sensibilisation aux mobilités douces au quotidien (notamment impact de la voiture individuelle)

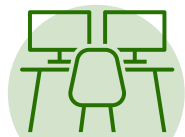
Réduire notre impact environnemental

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



UN CABINET AU CŒUR DE PARIS
FACILEMENT ACCESSIBLE EN
TRANSPORTS EN COMMUN



TÉLÉTRAVAIL ENCOURAGÉ POUR
LIMITER LES DÉPLACEMENTS

En 2025, le télétravail a représenté 35% du temps de travail des salariés d'Artimon.



+766K

Kilomètres parcourus en train et en transports en commun sur la période 2024-25 (soit 82% de nos déplacements)

9%

Part des déplacements (domicile-travail et professionnels) dans notre empreinte carbone (soit 27,7 tCO₂e)

MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE TRANSPORTS RESPONSABLE
en 2027 pour formaliser nos pratiques : interdire l'avion pour les trajets <4h, poursuivre l'encadrement des vols, offres « vertes » pour les taxis et VTC...

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Notre dispositif s'adresse à tous nos collaborateurs (CDI, CDD, temps plein et partiel, alternants, et stagiaires) sans condition d'ancienneté, et couvre :

- La location de vélo et trottinette (abonnement en libre-service ou location longue durée)
- Les équipements de sécurité (casques, gants, gilet réfléchissant, antivol, éclairage...) pour un vélo ou une trottinette (personnel ou loué)
- L'entretien et la réparation des vélos et trottinette personnels

Le forfait permet à nos salariés de bénéficier d'un remboursement jusqu'à hauteur de 75% des dépenses dans la limite des plafonds URSSAF (plafond de 600€, et 900€ si cumulé avec la prise en charge des abonnements aux transports en commun).



14% de nos salariés en bénéficient depuis sa mise à jour en 2026

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’énergie :

- 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 usagées
- 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)

	2022-2023 109 salariés	2023-2024 129 salariés	2024-2025 121 salariés
Kilos de papier	572,5 kg	532 kg	502 kg
Gobelets en carton	67,5 kg	81 kg	36 kg
Kilos de piles	-	3 kg	8 kg
Mégots de cigarette	-	4 kg	6 kg
Cartouches et D3E	53,5 kg	36 kg	50 kg
Déchets collectés par Cèdre pour valorisation (matière, énergétique ou réemploi)	773 kg	714 kg	602 kg
KWH électricité consommés (salarié/an)	231 Kwh	260 kwh	252 kwh
Nombre d’ordinateurs vendu à des collaborateurs	2	21	1
Nombre d’ordinateurs envoyé à notre prestataire Camarin pour recyclage	29	16	50

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

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



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 relatifs aux achats responsables

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

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de fournisseurs	108	142	159
Pourcentage de fournisseurs locaux sur le nombre de fournisseurs	-	80%	72%
Pourcentage de fournisseurs communiquant leur Index de l'égalité professionnelle sur le nombre de fournisseurs	-	29%	35%
Pourcentage de fournisseurs engagés dans une démarche RSE sur le nombre de fournisseurs	58%	47%	58%
Nombre de fournisseurs ayant signé notre charte Achats Responsables et Relations fournisseurs	26	43	48
Pourcentage de fournisseurs ayant signé notre charte Achats Responsables et Relations fournisseurs sur le nombre de fournisseurs	24%	30%	30%
Nombre de contrats de sous-traitance signés avec les nouvelles clauses RSE et RGPD/cybersécurité	1 signature en 2026 Objectif 2027 : 25%		

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

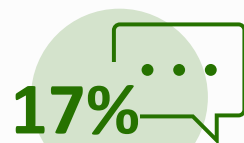
Audit de nos fournisseurs

Nous réalisons un audit digital des engagements RSE de l'ensemble de nos fournisseurs chaque année (labellisation, index de l'égalité professionnelle...).

Depuis début 2025, un questionnaire vient compléter cet audit et la signature de notre Charte Achats Responsables et Relations Fournisseurs, pour avoir une meilleure visibilité de leurs engagements et actions mises en place.

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 (exercice 2024-2025)



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 bio 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 walks

Organisation de deux clean walks 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.

03

**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.

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Enjeux ESG définis comme déterminants ou stratégiques (2026) :

- ✓ Corruption et pots-de-vin
- ✓ Traitement des signalements
- ✓ Sécurité de l'information



Copyright Artimon



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 2025, Artimon a obtenu un score NPS (Net Promoter Score) de +71.
	Affirmer notre engagement éthique en rejoignant un collectif	Artimon a rejoint le mouvement ETHIC (Entreprises de Taille Humaine Indépendantes et de Croissance) en tant qu'adhérent fin 2025.

Accompagner nos clients vers une performance durable

Nos engagements	Nos objectifs de progrès	Nos réalisations
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 Écologique représentent plus de 10,8% de notre chiffre d'affaires sur l'exercice 2024-2025 (9% sur 2023-24). • Organisation d'une conférence début 2026 sur le thème de l'eau et comment anticiper les risques, adapter les infrastructures et modèles d'activité pour la soutenabilité et la rentabilité des organisations. Nos intervenants étaient Simon PORCHER, Auteur de "La fin de l'eau", et Laurent Verdié, Directeur Planification et Prospective chez les Agences de l'eau.
	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	Sensibiliser chaque année 100% de nos collaborateurs aux informations et processus présents dans le Code de bonne conduite Artimon	Le questionnaire de suivi 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, à la lutte contre la corruption et à la sécurité des données, depuis 2025, avec des rappels annuels	• Formation obligatoire réalisée en mars 2025 par 88% de l'équipe Artimon. • Campagne de rappel (Code de bonne conduite et questions éthiques) réalisée début 2026 via un questionnaire : 85% de répondants
	S'assurer régulièrement de la mise en conformité RGPD de 100% de nos outils, process et livrables dans nos missions et en interne	✓
	Mettre en place un dispositif de déclaration des cadeaux et invitations pour l'ensemble de l'équipe Artimon en 2025	Depuis début 2025, 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.
	Mettre en place une politique d'utilisation de l'IA pour encadrer l'usage de ces technologies dans notre cabinet fin 2024	✓
	Intégrer une clause RSE et cybersécurité dans les contrats avec nos sous-traitants en 2026	Objectif 2026 : signature de ce nouveau contrat avec 100% de nos futurs sous-traitants

Accompagner nos clients vers une performance durable

Nos engagements

Favoriser la transmission de nos savoir-faire techniques et méthodologiques

Nos objectifs de progrès

Proposer continuellement des formations spécifiques sectorielles ou métiers, adaptées à la culture de nos clients

Partager régulièrement des connaissances scientifiques grâce à notre institut de recherche Artimon Perspectives

Nos réalisations

Artimon est certifié Qualiopi en tant qu'organisme de formation.

Pour offrir les meilleurs conseils à nos clients, nous partageons en interne des expériences, astuces et informations à travers des rendez-vous de découverte de solutions et REX client.

Artimon Perspectives a publié 23 études et articles en 2025, 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 2025

+71 (vs +33 en 2024)



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. À 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

Affirmer notre engagement éthique
en rejoignant un collectif

ethic

ETHIC (Entreprises de Taille Humaine Indépendantes et de Croissance) est une organisation patronale et un mouvement d'influence, fondé en 1976, représentatif du tissu entrepreneurial français puisqu'il fédère un écosystème de plus de 300 entreprises de toutes tailles (CAC 40, ETI, PME, TPE), issues de tous les secteurs, ainsi que 16 fédérations dont 2 confédérations professionnelles et une communauté de 10.000 sympathisants. Artimon rejoint ETHIC fin 2025.

EN REJOIGNANT ETHIC,
NOUS NOUS ENGAGEONS À :

- Défendre et promouvoir l'éthique en interne et dans le monde des affaires
- Construire une société de progrès humain et de liberté d'entreprendre
- Favoriser une dynamique d'initiative et de responsabilité individuelle en toute transparence
- Agir pour une croissance durable dans le souci du bien commun
- Observer le respect des délais de paiement de ses fournisseurs

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 ?

À 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'État, 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 ses 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 Écologique

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

- Organisation d'une conférence sur le thème de l'eau et comment anticiper les risques, adapter les infrastructures et modèles d'activité pour la continuité, la rentabilité et la soutenabilité des organisations. Nous donnions la parole à Simon PORCHER, Auteur de "La fin de l'eau" et Professeur, et Laurent Verdié, Directeur Planification et Prospective de l'Agence de l'eau Adour-Garonne
- Animation de cours sur la transition écologique avec notre institut de recherche à Assas
- 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
- 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
- Pilotage et suivi des actions d'éco-conception des centres bus en Île-de-France pour la RATP



Découvrez notre pratique **Transition Écologique** avec Arnaud MOKRANI dans cette [vidéo](#).

Conférence organisée début 2026 sur l'eau ! Une réflexion qui s'inscrit pour Artimon dans la durée, au service de la résilience des territoires et de la performance durable des infrastructures. [Voir plus >](#)



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 sa 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.

Depuis 2025, l'ensemble de nos collaborateurs suit une formation de sensibilisation contre la corruption et pour la sécurité de l'information, dès leur intégration. Artimon s'engage à sensibiliser l'ensemble de ses salariés tous les ans.



Accompagner nos
clients vers une
performance
durable

Garantir à nos clients l'éthique, la confidentialité et
la protection de leurs données
Une politique d'utilisation de l'IA

Artimon a mis en place fin 2024 une politique d'utilisation de l'IA, afin de définir un cadre clair, partagé et responsabilisant pour encadrer l'usage de l'IA dans notre cabinet.

Cette politique, partagée à nos salariés et clients, vise à garantir un usage éthique, sécurisé et professionnel de ces technologies, à prévenir les dérives potentielles et à renforcer la confiance de nos clients, collaborateurs et partenaires.

Elle s'inscrit pleinement dans notre engagement en faveur d'une innovation maîtrisée, d'une culture de la qualité et du respect de la déontologie du conseil.



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).

À 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 ; 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 anticorruption** 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.

Étant 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 entraîner des conséquences graves.

Ainsi, chaque collaborateur est fortement incité à adopter certaines pratiques telles que (liste 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 (public, 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 :

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Communication du Code de bonne conduite Artimon aux salariés	72%	100%	100%
Le pourcentage d'employés formés contre la corruption	0	0	88%
Le pourcentage d'employés formés à la sécurité de l'information	0	0	88%
Le nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte (corruption et/ou sécurité de l'information)	0	0	1
Le nombre d'enquêtes internes sur des allégations de corruption	0	0	0
Le nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	0
Le nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0	0	1
Le nombre d'audits de sécurité de l'information	0	0	1
Le nombre d'audits anti-corruption	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 2018, 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 émergents. 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, smart cities, digital twins, transformation et culture organisationnelle, interactions homme-machine, et biais cognitifs, processus de décision...

Nombre de publications de recherche relatives à l'environnement produites par Artimon Perspectives :

2023	2024	2025	2026 (en cours)
2	3	4	2

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 des derniers mois.

- [L'écoconception des services numériques](#)
- [L'adoption du paiement digital](#)
- [Les Médias à l'épreuve de l'IA : enjeux éthiques et nouveaux défis](#)
- [Que nous dit la psychologie du travail sur le contrôle et la motivation des salariés](#)
- [Comment une politique RSE influence l'engagement des salariés ?](#)
- [Agents conversationnels et commerce : vers une transformation silencieuse de l'expérience consommateur ?](#)
- [La complexité de l'intégration de l'IA dans les organisations : entre incertitude et transformation](#)
- [La facturation électronique en Europe et en France](#)
- [L'économie circulaire dans le secteur du bâtiment](#)

Accompagner nos clients vers une performance durable

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



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 :

	2023	2024	2025
Stagiaires formés	566	106	106
Sessions de formation	87	13	13
Heures de formation	1677	636	742

04

**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 publique	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 fin 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 2024 avec des ESAT et entreprises adaptées ont été maintenus en 2025.
	Toujours réaliser 100% de nos formations auprès de nos clients afin qu’elles soient accessibles par des personnes en situation de handicap	
Réaliser des actions sociales et environnementales à impact positif au cabinet ou à l’extérieur	Continuer de permettre à nos collaborateurs de proposer et mettre en place des idées soutenant des causes sociales et environnementales Artimon s’engage à partir de 2025 à ne proposer que des courses solidaires à ses collaborateurs	Des actions ont été organisées sur l’exercice 2024-25 : 1 collecte solidaire de vêtements, 2 clean walks, participation à 2 courses solidaires (La Parisienne 2024 et 2025), présentation de l’association Grandir devant nos salariés. Sur l’exercice en cours 2025-2026, nous avons participé à 2 courses solidaires (Run4Them et la Course des Héros).

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 4 705 m² de forêts reboisées et 578 arbres plantés en 2025 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

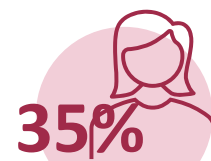
En tant que cabinet de conseil engagé dans une démarche RSE cohérente, nous souhaitons contribuer activement à la promotion de la diversité et la construction d'une économie plus inclusive et juste. À ce titre, nous intégrons ce principe comme un axe structurant de notre politique d'achats et de sélection 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 détenues 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 Établissements et Services d'Aide par le Travail, associations et entreprises adaptées que nous avons choisis 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 écoresponsables (contenants recyclés, couverts en bambou et vaisselle réutilisée)



LE CHÈNE

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



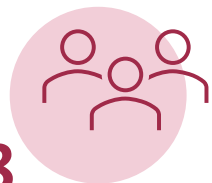
LE VÉLO DU SOIR

Traiteur événementiel sur Paris. Certifié ISO 20121.

S'engager socialement

Un engagement de la part de nos collaborateurs

8



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



1

Collecte solidaire de vêtements

Une collecte organisée début 2025 pour l'association Rajfire.

2

Courses solidaires

Nos collaborateurs ont participé aux courses La Parisienne du 20/10/2024 et de 14/09/2025. En 2025, chaque inscription soutenait l'association Sport dans la Ville et son programme « L DANS LA VILLE », avec 2€ reversés par dossard.



GRANDIR

Rencontre avec l'association Grandir

Béatrice DEMARET a présenté l'association Grandir à nos salariés lors de nos rendez-vous 15'Chrono. Cette association informe, aide et conseille les parents d'enfants ayant des problèmes de croissance, ainsi que toute personne souffrant d'une maladie rare de la croissance et/ou traitée par hormone de croissance.

2

Clean walks

Organisation de deux clean walks en 2025 dans les rues de Paris autour de notre cabinet pour ramasser les déchets (plastiques, emballages...) et notamment les mégots de cigarettes.



[artimon]

conseil & perspectives



Artimon



Artimon @cabinetartimon



@artimon_conseil

8 rue de la Victoire – 75009 Paris

01 53 20 89 89

RCS Paris B 401 120 555

<https://artimon.fr/>