

RAPPORT RSE

2020



■ PRÉSENTATION D'ALTEREA

- Édito
- Nos clients et chiffres clés
- Vision stratégique
- Nos valeurs
- Horizon 2025

■ LA GESTION DU COVID CHEZ ALTEREA

- La gestion de crise chez ALTEREA
- Une nouvelle organisation
- La continuité de l'activité
- Une gouvernance transparente
- La reprise en présentiel
- Fédérer nos équipes

■ NOS ACTIONS RSE AU TRAVERS DE NOS VALEURS

- Engagement
- Éthique
- Exigence
- Empathie

■ NOS INDICATEURS



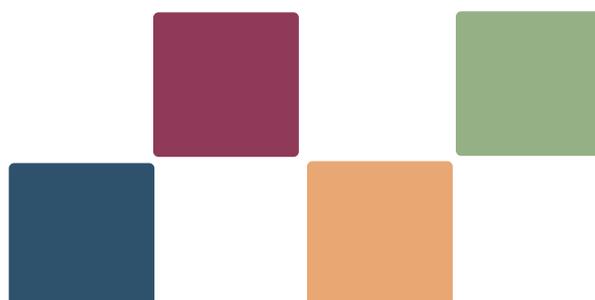
L'année 2020 a été profondément marquée par la crise de la Covid 19.

Nous avons vécu une année fragmentée, ponctuée d'interrogations et d'incertitudes, nous imposant parfois un rythme ralenti ou au contraire une prise de décision accélérée. Cette situation inédite a challengé nos pratiques et process et a testé notre capacité d'adaptation. Pourtant, nous avons plus que jamais saisi l'importance des valeurs qui nous portent au quotidien : Engagement, Exigence, Ethique et Empathie. Ce sont ces valeurs, couplées à beaucoup de bienveillance et une volonté de transparence, qui nous ont portés tout au long de l'année.



Alban Lapierre
Président d'ALTEREA Groupe

Ainsi, malgré le contexte particulier, nous avons su faire preuve de résilience et poursuivre, voire renforcer, notre activité. Nous avons accéléré notre démarche RSE avec la labellisation LUCIE et avons formalisé et développé différents projets sociaux et environnementaux. Voilà tous les faits marquants que vous pourrez découvrir à la lecture de ce rapport. Bonne lecture.



PRÉSENTATION D'ALTEREA

Nos clients et chiffres clés

Les clients d'ALTEREA sont les acteurs du domaine de la réhabilitation, de la construction et de la gestion des bâtiments. Ils s'articulent autour de 4 marchés :



HABITAT
SOCIAL



HABITAT
RÉSIDENTIEL



TERTIAIRE
PUBLIC



TERTIAIRE
PRIVÉ



330
COLLABORATEURS
à fin 2020

17

ANNÉES
D'ENGAGEMENT
AU SERVICE
DE SES CLIENTS

29

MILLIONS
D'EUROS
DE CA EN
2020

8

IMPLANTATIONS
NANTES (SIÈGE)
PARIS - LILLE
BORDEAUX - LYON
STRASBOURG
MARSEILLE
TOULOUSE



1500

CLIENTS
PRIVÉS ET
PUBLICS



+1

MILLION

DE CHANTIERS LIVRÉS

32

ANS DE
MOYENNE
D'ÂGE

+14



NATIONALITÉS
DIFFÉRENTES



Vision RSE

L'obtention de la labellisation LUCIE a rythmé l'année 2020. Avec le COPIL RSE, nous avons défini et hiérarchisé nos enjeux RSE, identifié nos parties prenantes et analysé en détails nos pratiques RSE. De nombreux collaborateurs ont été sollicités à cet effet et nous ont aidés à avancer. Ces différentes étapes, demandées par le label, nous ont permis de bien structurer notre démarche.

Des projets ambitieux ont pu émerger de ce travail : Plan de mobilité, démarche handicap, ateliers QVT, mise à jour de notre Bilan Carbone. Notre objectif est de réduire notre impact environnemental et d'améliorer notre impact social. Un plan d'actions ambitieux découle des résultats de ce travail.

L'ensemble de nos actions est guidé par nos valeurs. Nous déployons des projets porteurs de sens, et toujours en adéquation avec les attentes des collaborateurs.



■ Nos valeurs

L'Engagement, l'Éthique, l'Exigence et l'Empathie sont les valeurs qui nous portent au quotidien et que nous déployons au service des équipes et de la satisfaction des clients.

ENGAGEMENT

- Pour la transition énergétique, écologique et numérique.
- Pour nos équipes et nos clients.
- Pour des résultats mesurables et garantis.

Convaincre et aller jusqu'au bout

EXIGENCE

- Dans nos méthodes et process de travail.
- Dans le pilotage de nos projets.
- Dans les objectifs à atteindre.

Accompagner et innover

ETHIQUE

- Au travers de nos convictions.
- Au travers de notre indépendance.
- Au travers de la transparence dans nos relations.

Éclairer et mobiliser

EMPATHIE

- Au sein de nos équipes, une vraie cohésion, de la solidarité et de la bienveillance.
- Au près de nos clients et partenaires, une véritable écoute et beaucoup de pédagogie.

Écouter et rassurer

■ Horizon 2025

La transition énergétique, environnementale et numérique est placée au cœur de notre activité et de nos préoccupations. Elle anime nos équipes au quotidien et c'est pour cette raison que nous avons souhaité inscrire nos missions dans le cadre ambitieux des Objectifs de Développement Durable (ODD) élaborés par l'ONU et dans les lignes directrices de la Stratégie Nationale Bas Carbone qui vise à atteindre une Neutralité Carbone en 2050.

Nos Directeurs de Projets, ont mené un travail de réflexion pour mettre notre activité en cohérence avec les ODD et notamment les 4 suivants :

■ **ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques** avec une volonté forte de pousser la massification de rénovations thermiques ambitieuses et travailler la résilience des quartiers aux effets d'îlot de chaleur.

■ **ODD 7 : Energie propre et d'un coût abordable** avec l'objectif de porter systématiquement le recours aux énergies décarbonées auprès des maîtres d'ouvrage dès que cela est possible.

■ **ODD 12 : Consommation et production responsables** avec des chantiers valorisant les matériaux biosourcés, décarbonés et l'économie circulaire notamment.

■ **ODD 9 : Industrie, innovation et infrastructure** en assurant une industrialisation des modes constructifs et en participant à la transition numérique du monde de la construction.

Un travail de fond est en cours avec nos Directeurs de projets pour définir une feuille de route cohérente et engageante, accompagnée d'engagements, d'objectifs et d'un plan d'action à court, moyen et long termes. Les premiers axes de cette feuille de route seront déployés courant 2021.

■ *la gestion de crise chez ALTEREA*

Dès l'annonce du confinement en mars 2020, une organisation exceptionnelle a été mise en place afin de gérer au mieux la situation de crise. Le confinement a exigé une adaptation et une réorganisation très rapides puisque 100% des collaborateurs ont pu poursuivre, quelques jours seulement après les annonces, leur travail à distance.

Une cellule de crise a ainsi été formée, composée du CODIR, et s'est réunie tous les jours pendant plus de 3 mois.

Ces réunions de travail ont permis un suivi au plus près de l'actualité et des diverses annonces gouvernementales, afin d'adapter au besoin l'organisation de travail des collaborateurs.

Cette cellule de crise a évolué en interactions constantes avec les Managers et Représentants du personnel. Chaque décision importante leur était en effet présentée au préalable afin de recueillir leurs questionnements et remarques.

■ *Une nouvelle organisation*

Pour soutenir cette gestion de crise, un « référent national Covid » a rapidement été nommé. Ce dernier est chargé d'assurer une veille réglementaire et de mettre à jour le système documentaire de l'entreprise en fonction des retours d'expériences internes et évolutions des annonces gouvernementales. Pour se perfectionner sur le sujet, le référent national a suivi plusieurs webinars sur la manière de gérer la crise sanitaire en entreprise.

Ce référent national est épaulé par 8 référents locaux présents sur tous les sites d'ALTEREA. Ces derniers appuient le référent national pour les prises de décisions concernant les possibles déplacements sur les sites. Ils jouent un rôle essentiel dans la remontée et la descente des informations sur les différentes procédures internes liées à la Covid-19.

■ *la continuité de l'activité*

Pour permettre aux collaborateurs de continuer de travailler dans les meilleures conditions possibles, un plan de continuité d'activité a été mis en place. Dans ce cadre, des groupes de travail ont été constitués afin d'élaborer et de suivre des actions spécifiques, et notamment :

- La santé et la sécurité des collaborateurs
- L'organisation et le maintien de l'activité
- La communication auprès de nos clients et de nos collaborateurs
- Etc.

C'est près d'une trentaine de groupes de travail qui se sont réunis pour réfléchir aux actions les

plus adaptées, tout en répondant aux attentes formulées par les collaborateurs.

En plus de ces groupes de travail, une attention toute particulière a été portée sur le télétravail et sur l'accompagnement des collaborateurs à distance.

Cette situation de télétravail massif, tout à fait inédite, a pu désarmer certains managers dans un premier temps. Pour les soutenir au mieux dans leur rôle de tuteur, nous les avons accompagnés et leurs avons fournis de nombreux outils leur permettant d'assurer un management efficace et bienveillant à distance : infographies, articles, guides, etc.

■ Une gouvernance transparente

Pour permettre aux collaborateurs de suivre l'évolution de leur organisation de travail en fonction des différentes annonces, une communication spécifique a été mise en place. Des lives Youtube, durant lesquels le Président et le Directeur Général prenaient la parole, ont été organisés chaque semaine.

Ces lives Youtube ont été structurés en deux temps :

- Un temps de redescende d'information durant lequel les différentes mesures, actions et éléments d'organisations étaient présentés et expliqués aux collaborateurs.

- Un temps de questions ouvertes, où les collaborateurs posaient librement leurs questions sur la situation.

Ces moments ont été particulièrement appréciés des collaborateurs qui ont pu garder le lien avec l'entreprise et comprendre les différentes décisions de la Direction. Ce principe de live a d'ailleurs été conservé tout au long de l'année 2020.

■ La reprise en présentiel

Un protocole précis a été défini pour assurer le retour des collaborateurs sur site dans un cadre serein et sécurisant. En amont du retour de chaque collaborateur, ce dernier était contacté par son référent RH afin de faire le point sur son ressenti, sa charge de travail, etc.

Pour assurer le bon respect des gestes barrières, un affichage spécifique a été réalisé pour les collaborateurs reprenant le travail sur site, ou bien sur les chantiers. De plus, chaque collaborateur

s'est vu remettre un kit d'hygiène pour garantir au mieux sa sécurité et réduire la propagation du virus.

Les collaborateurs sont donc revenus progressivement sur site et chacun a pu s'adapter à ce nouveau rythme hybride de travail. Afin d'évaluer la gestion de crise opérée chez ALTEREA, une enquête de satisfaction a été diffusée après le 1^{er} confinement. Celle-ci a porté sur plusieurs thématiques : télétravail, accompagnement par le tuteur, charge de travail, etc.

■ Fédérer nos équipes

Pour le 2^{ème} confinement, un des enjeux primordiaux a été de fédérer nos équipes. Nous avons réfléchi à des actions à distance pouvant permettre aux collaborateurs de conserver le lien avec l'entreprise. Plusieurs événements ont ainsi été organisés : ateliers QVT (cf. page 15), challenge inter-agences, playlist collaborative etc.

Ces différentes actions étaient accessibles à l'ensemble des collaborateurs car organisées en visio ou sur l'intranet de l'entreprise. Elles ont été très bien reçues par les collaborateurs et leurs ont permis d'appréhender plus sereinement cette deuxième période de confinement.



■ Mise à jour de notre Bilan Carbone®

Dans le cadre de la réduction de l'empreinte environnementale d'ALTEREA, nous actualisons chaque année le Bilan Carbone® de l'entreprise. Voici les résultats pour 2020 :

5.23 t tCO2e par salarié par an.

Nous avons développé des projets de réduction de ces émissions en lien avec les postes les plus impactants.

- Pour les achats, nous avons lancé une démarche d'achats responsables. Celle-ci a reposé sur un vaste état des lieux de nos pratiques, puis sur la recherche d'alternatives durables (produits labellisés, Made in France, d'origine naturelle, etc.).
- Pour les déplacements, nous avons élaboré un plan de mobilité visant à promouvoir auprès de nos collaborateurs l'utilisation de modes de transports durables : vélo, marche et transports en commun. La mise en place des différents points de ce plan de mobilité sera jalonnée sur l'année 2021.



■ Recyclage des déchets

Afin de réduire au mieux les volumes de déchets émis par l'entreprise, nous avons étendu le tri des déchets à plusieurs sites d'ALTEREA. La société ELISE, entreprise adaptée, collecte et trie ainsi l'ensemble des déchets sur les sites de Nantes, Paris et Carquefou. Cette société possède une vocation environnementale et solidaire puisque l'ensemble de sa filière de tri se situe sur le territoire national. Les déchets organiques des sites de Nantes sont également traités et valorisés par la société ELISE,

et un compost a également été installé sur le site de Bordeaux. Ainsi, les collaborateurs ont la possibilité de valoriser leurs déchets et de récupérer de l'engrais.

C'est l'ensemble des déchets de l'entreprise qui sont considérés dans le cadre de notre démarche environnementale. Ainsi, les cartouches et toner d'encre de l'ensemble de nos sites sont collectés et recyclés par la société CONIBI.



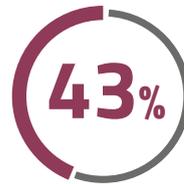
Etat des lieux 2020 fournitures

Dans le cadre de la démarche achats responsables, nous avons initié un état des lieux des fournitures achetées chez ALTEREA. L'analyse a porté sur près de 500 références qui ont été catégorisées en fonction des critères suivants :

- Prix du produit
- Durabilité (recyclé et/ou labellisé)
- Lieu de fabrication

Les labels pris en compte sont les suivants : FSC, PEFC, Ecolabel Européen, Ange Bleu et DEEE. Voici les résultats de cette analyse :

Les fournitures achetées chez ALTEREA



sont durables
(recyclées et/ou labellisées)



sont Made in France

Energie verte

Les locaux de Nantes sont passés à une électricité 100% verte et locale avec le fournisseur d'électricité « Energie d'Ici ».

Ce dernier propose de l'énergie issue des centrales hydrauliques les plus proches des points de consommation, réduisant ainsi au mieux l'empreinte environnementale de l'énergie fournie.



World Clean up Day 2020

Afin de promouvoir les enjeux environnementaux auprès des collaborateurs d'ALTEREA, de nombreuses initiatives sont régulièrement organisées sur les différents sites. Cela a été le cas en octobre 2020 dans le cadre du World Clean up Day.

Ce mouvement a été lancé en 2007 par l'estonien Rainer Nõlvak. Le concept est alors novateur : nettoyer le pays en une journée. D'abord un mouvement national, l'initiative s'est vite répandue puisqu'en 2019, près de 180 pays y ont participé et ont organisé des collectes de déchets. En France, depuis 2017, des groupes de citoyens, associations, entreprises, etc. se

regroupent pour collecter des déchets de tous types. Les lieux de collecte sont divers et variés : bords de route, plages, rues...

Nous avons organisé notre propre World Clean up Day en octobre 2020 sur l'ensemble des sites d'ALTEREA Groupe. Les collaborateurs ont pu, le temps de quelques heures, nettoyer les quartiers alentours des locaux. Près de 63 kg de déchets ont ainsi été ramassés et triés. Des déchets quelques peu insolites ont également été retrouvés : tong, carte bleue, jouets, ou encore extensions capillaires...



EN
GAGE
MENT

E
THI
QUE

EXI
GEN
CE

EM
PA
THIE

■ Une gouvernance engagée

Le Comité de Direction (CODIR) assure le pilotage d'ALTEREA, définit sa stratégie et garantit sa mise en œuvre. Il est composé de 8 membres représentatifs des différentes directions de l'entreprise. Le CODIR s'engage pleinement dans la démarche RSE d'ALTEREA et prend part au pilotage des différents projets. En 2020, 3 CODIR RSE ont été organisés afin d'étudier et de valider les axes d'actions à déployer.

En dehors de ces réunions, les membres du CODIR sont régulièrement sollicités pour l'organisation d'entretiens, de groupes de travail, etc. Dans le cadre de la labellisation LUCIE par exemple, des entretiens ont été organisés avec plusieurs membres du CODIR qui ont pu témoigner de leur vision de la RSE chez ALTEREA.

■ Un dialogue renforcé avec nos parties prenantes

Un des axes fondamentaux de la RSE réside dans le dialogue avec les parties-prenantes. Un travail a ainsi été effectué en interne par plusieurs services afin de cartographier ces parties-prenantes, et de définir leur niveau d'importance pour l'organisation. Les modalités de dialogue avec ces dernières ont ainsi été confirmées et/ou renforcées.

Outre les CODIR RSE, il nous a paru également fondamental d'intégrer davantage de collaborateurs dans la démarche RSE et d'organiser des groupes

de travail sur diverses thématiques :

- Le handicap en entreprise
- Le plan de mobilité
- La labellisation LUCIE 26000

Ces moments permettent d'accroître l'échange avec les collaborateurs, leur adhésion aux projets et sont riches de sens et d'idées nouvelles à intégrer à la démarche RSE.

■ *Notre intégration aux Dirigeants Responsables de l'Ouest*

Afin d'accroître les échanges avec les parties prenantes de l'entreprise, nous avons intégré l'association Les Dirigeants Responsables de l'Ouest en juillet 2020. Cette association fédère les dirigeants engagés et actifs partageant les mêmes objectifs : mettre la RSE au cœur de la stratégie des entreprises et faire rayonner les convictions sur le territoire. Cette association a été créée en 2010 et représente aujourd'hui l'équivalent de 79000 emplois sur le territoire.

De nombreux ateliers et groupes de travail sont organisés par l'association et regroupent différents acteurs sur différentes thématiques : biodiversité, indicateurs extra-financiers, pilotage responsable, entreprise à mission, labellisations RSE, etc. Ces ateliers sont l'occasion d'échanger des bonnes pratiques avec d'autres entreprises et de consolider les actions que nous menons en interne.



■ *Notre nouvelle charte relations fournisseurs*

Nous travaillons à la formalisation des échanges avec les parties prenantes d'ALTEREA. Les fournisseurs et prestataires de l'entreprise sont des partenaires commerciaux très importants, aussi il nous est apparu fondamental d'encadrer ces relations et d'y insuffler notre démarche RSE.

Nous avons ainsi rédigé une charte relations fournisseurs qui engage ALTEREA, tout autant que ses partenaires, à des pratiques responsables.

Plusieurs thématiques y sont abordées : les droits des travailleurs, le respect de la législation, le recours à des établissements adaptés ou encore l'impact environnemental des achats.

Cette charte est signée par les principaux partenaires commerciaux d'ALTEREA et vise à promouvoir la RSE sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise.

■ *Notre communication responsable*

Un des axes d'actions prioritaires chez ALTEREA est la sensibilisation des parties prenantes aux enjeux sociaux et environnementaux actuels. Pour cela, nous avons établi une communication responsable, sur la forme et sur le fond. Un plan de communication spécifique à la RSE a été élaboré afin d'intégrer tous ces éléments.

Ainsi, nous publions mensuellement des articles, infographies et vidéos sur des thématiques diverses : consommation responsable, enjeux énergétiques, handicap, etc.

Egalement dans le cadre de l'organisation d'événements ALTEREA, nous cherchons à

minimiser notre impact environnemental. Ce fut le cas pour les soirées de nouvelle année en janvier 2020, organisées sur différents sites de l'entreprise. L'ensemble des produits consommables ont été choisis suivant plusieurs critères : produits issus de l'agriculture biologique, produits en France et/ou locaux.

Ensuite, en 2020, aucun événement n'a été organisé du fait de la crise sanitaire.

EN
GAGE
MENT

E
THI
QUE

EXI
GEN
CE

EM
PA
THIE

Notre action pour les territoires

A travers ses missions d'ingénierie environnementale, ALTEREA accompagne ses clients dans le cadre de la réalisation de Plans climat et Bilans Carbone. ALTEREA contribue également au Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain (NPNRU). Ce programme, lancé en 2014, prévoit la transformation de près de 450 quartiers prioritaires partout en France. Nos équipes interviennent régulièrement sur des projets en lien avec le NPNRU et accompagnent ainsi l'évolution de ces quartiers.

Ces diverses missions contribuent à la baisse des émissions de gaz à effet de serre des entités et des territoires, et participent en cela à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD).

ALTEREA œuvre donc pour les territoires et les accompagne dans leur transition énergétique. L'entreprise accompagne notamment le déploiement du Décret Tertiaire. Pour rappel, le Décret Tertiaire oblige les propriétaires de bâtiments tertiaires à réduire leurs consommations énergétiques de 40% en 2030, 50% en 2040 et 60% en 2050. Depuis l'entrée en application du décret en octobre 2019, nos équipes accompagnent nos clients à travers la réalisation, notamment, de Schéma Directeur Énergie.

+ de **45** missions de Schémas Directeur Energie sont ainsi en cours.

Le remodelage de notre charte chantier à faible impact environnemental

Nos équipes ont mis au point la « Charte de chantier à faible impact environnemental ».

L'objectif de cette charte est avant tout de limiter les impacts négatifs d'un chantier sur l'environnement et ses parties prenantes (ouvriers, riverains, occupants en cas de travaux en site occupé).

Cette charte développe les dispositions à respecter, et s'applique à toutes les entreprises intervenant sur le chantier. La signature du document engage les parties prenantes à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour respecter les prescriptions qui figurent dans le document.

Les axes principaux d'un chantier respectueux de l'environnement sont les suivants :

- La gestion des déchets et leur recyclage
- La gestion des nuisances, en particulier envers les riverains et les éventuels occupants
- La gestion du risque sanitaire
- La gestion du risque de pollution
- La formation et l'information des parties prenantes

En 2020, ce document a été entièrement retravaillé afin de l'optimiser et de rendre son utilisation plus accessible et systématique.

■ Notre action sur les émissions de GES et consommations énergétiques à travers nos missions

ALTEREA participe concrètement à la transition énergétique des bâtiments et des territoires grâce à la multiplication de ses projets et chantiers. Ainsi, pour estimer l'impact réel de l'activité d'ALTEREA, le cabinet de conseil Carbone 4 calcule annuellement les consommations énergétiques et émissions de CO2 évitées grâce aux missions réalisées pour nos clients. Les données analysées portent sur les

secteurs du résidentiel et du tertiaire, et ont fait l'objet d'une évaluation globale.

Pour 2020, l'activité d'ALTEREA a permis d'éviter près de

3.3 M de tCO2e



■ Notre volonté de développer les énergies renouvelables

Nous avons développé un pôle d'expertise sur les énergies renouvelables au sein de nos équipes. Nos clients sont donc accompagnés à chaque étape de leur projet :

- Etude de potentiel
- Etude de faisabilité technico-économique
- Maîtrise d'œuvre
- Commissionnement

- Rétro-commissionnement
- Suivi d'exploitation-maintenance
- Suivi de performance
- Garantie de performance énergétique réelle

En 2020, nous avons mené près de 70 missions EnR sur l'ensemble du territoire français.

Dans le cadre de ces missions, l'installation de photovoltaïque représente près de **4,2 Mwc**



■ la satisfaction client toujours au cœur de nos préoccupations

Afin de répondre au mieux aux exigences de nos clients, nous avons entièrement revu notre processus de satisfaction clients au cours de l'année 2020. Plusieurs objectifs ont jalonné cette refonte :

- Obtenir des retours d'expérience pour consolider notre démarche qualité et d'amélioration continue.
- Communiquer aux équipes l'expérience clients pour qu'elles aient un retour systématique sur leur travail.

- Consolider les relations avec nos clients.

L'envoi et le traitement de questionnaires de satisfaction à la fin de chaque mission permet d'obtenir des retours constructifs, de renforcer nos pratiques en interne et d'assurer une relation durable avec nos clients.



des clients sont satisfaits ou très satisfaits de la prestation réalisée par ALTEREA en 2020.

EN
GAGE
MENT

E
THI
QUE

EXI
GEN
CE

EM
PA
THIE

■ *Communauté de tuteurs toujours très active*

Le tuteur chez ALTEREA occupe une position charnière entre la Direction et les collaborateurs. Il joue un rôle primordial dans la constitution, l'intégration, le suivi, l'animation et l'évolution des équipes. De la bonne gestion et de cette proximité avec les équipes dépend le bien-être au travail des collaborateurs, leur pérennité au sein d'ALTEREA, ainsi que leur développement professionnel.

Ses missions sont les suivantes :

1 Accompagnement des collaborateurs dans leur intégration au sein de l'équipe et leur acculturation à l'entreprise.

2 Accompagnement des collaborateurs dans leur développement professionnel.

Nous nous sommes beaucoup appuyés sur les tuteurs qui ont su s'adapter à ce contexte changeant et qui ont assuré un accompagnement bienveillant et de proximité des collaborateurs pendant la crise de la Covid-19.

La communauté des tuteurs a été un véritable atout durant la crise sanitaire.

■ *Formation des managers*

Afin d'encadrer et de valoriser les pratiques managériales des collaborateurs, plusieurs formations ont été dispensées en 2020.

Les « Fondamentaux du management » :
formation destinée à l'ensemble de nos tuteurs.

La « Certification management » :
pour nos responsables de service, et qui a pour ambition d'homogénéiser les pratiques au sein de

l'entreprise, de créer une communauté de managers et d'approfondir les problématiques rencontrées.

« Développement et perfectionnement des compétences managériales » :
formation destinée aux managers souhaitant consolider leurs pratiques de management.

En 2020, 21 managers ont été formés.

■ *Accompagnement de proximité de nos salariés étrangers*

Nous accompagnons les salariés étrangers, femmes et hommes, dont la candidature a été retenue pour une embauche au sein de la société dans leurs démarches d'obtention de titre de séjour les autorisant à travailler en France.

Cet accompagnement s'exprime par l'aide au montage du dossier administratif ainsi que par la

prise en charge des taxes dues par l'employeur à l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) pour l'embauche de salariés étrangers.

14 nationalités
différentes
en 2020

■ *lutte contre les discriminations*

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par l'entreprise s'adressent aux femmes et aux hommes, sans distinction.

À cet effet, nous restons attentifs à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi la candidature des femmes comme des hommes, que le processus de recrutement soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne.

Et bien sûr, nous nous engageons à appliquer à chaque étape du processus de recrutement le respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes. Ainsi, les choix ne résulteront que de l'adéquation entre le profil du

candidat et les compétences requises pour les emplois proposés. Ceci se fait au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature des diplômes détenus et de ses perspectives d'évolution professionnelle.

De plus, tout au long du parcours professionnel des collaborateurs, nous garantissons l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Ainsi, tout collaborateur connaît les mêmes règles d'évolution et il n'y a pas d'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes.

93/100

en 2020 d'index d'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes



■ *le recrutement de nos stagiaires*

L'expérience des étudiants en stage chez ALTEREA est d'autant plus enrichissante que ces derniers font partie intégrante des équipes, et participent aux projets. Cela leur permet de suivre un accompagnement de proximité avec des professionnels qualifiés. Les maîtres de stage sont des professionnels experts dans leur domaine, qui prennent le temps de les accompagner.

Nos stagiaires et alternants bénéficient de formations internes qui leur permettent de monter en compétences. Petit à petit, ils gagnent en autonomie sur les missions au sein de nos équipes.

Durant la crise de la Covid, nous avons fait le choix

de ne pas mettre fin aux contrats de stage en cours sur les différents sites. Les stagiaires ont ainsi pu poursuivre leur stage à distance et valider leur diplôme.

Nous intégrons ainsi au sein de nos équipes une partie importante de stagiaires et d'alternants en fin d'études. Ces derniers, suite à leur expérience, sont familiers avec nos process, la culture de l'entreprise, notre organisation et choisissent ainsi leur embauche au sein d'ALTEREA comme une suite logique de leur parcours.

En 2020, **1/3** des stagiaires
ont été embauchés.



EN
GAGE
MENT

E
THI
QUE

EXI
GEN
CE

EM
PA
THIE

Notre démarche handicap

ALTEREA promeut la diversité au sein de ses équipes et ce à chaque étape de la vie professionnelle du collaborateur. Pour aller plus loin dans cette démarche, nous avons lancé un vaste diagnostic handicap, accompagné d'un cabinet de conseil spécialisé dans les sujets de diversité.

Ce diagnostic s'est étalé sur plusieurs mois et a mobilisé une quinzaine de collaborateurs de différents services. Des groupes de travail et entretiens ont été organisés afin d'identifier les freins et leviers en lien avec le sujet du handicap chez ALTEREA.

Grâce à ce travail, un plan d'actions spécifique au sujet a été élaboré et répond à plusieurs objectifs : sensibilisation des collaborateurs au sujet, maintien dans l'emploi des personnes concernées et recrutement de personnes en situation de handicap. Un référent handicap a été identifié et sera formé en 2021 pour assurer le pilotage de la démarche. La mise en place des premières actions s'effectuera courant 2021.

Les ateliers Qualité de Vie au Travail

Afin d'améliorer le bien-être des collaborateurs et de les accompagner dans le contexte si particulier qu'a été celui de la COVID, des « ateliers durables » ont été organisés en décembre 2020. Ces ateliers ont été animés en visio par des professionnels qualifiés et ont porté sur les sujets suivants :

- 0 déchet (hygiène, produits ménagers, etc.)
- Sophrologie, gérer son stress et sa performance
- Naturopathie, adopter une alimentation sans stress

Ces ateliers ont rencontré un franc succès puisque plus de 150 collaborateurs y ont participé à distance !

Université interne ALTEREA

ALTEREA Université, créée en 2019, continue de proposer des formations diverses et enrichissantes aux collaborateurs. Le catalogue de formation se développe chaque année pour proposer aux collaborateurs des formations aux formats variés : des parcours d'intégration sur mesure, des sessions d'apprentissage collectives ou individuelles en présentiel, des e-learning, des vidéos, des guides et des ouvrages dans nos bibliothèques, des conférences Web, des MOOC,

des séminaires, des parcours certifiants ou diplômants...



Ces ressources d'apprentissage permettent aux collaborateurs d'évoluer et de s'épanouir professionnellement.



Formations
en 2020

+3700h

de formations
dispensées.



Challenge construction pendant le 1^{er} confinement



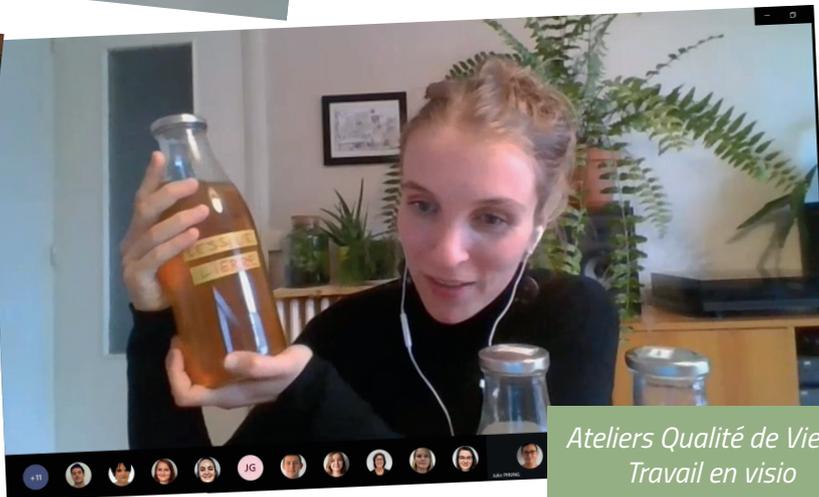
Charte Relation fournisseurs



Bornes de tri ELISE



Ateliers Qualité de Vie au Travail en visio



Labellisation LUCIE 26 000



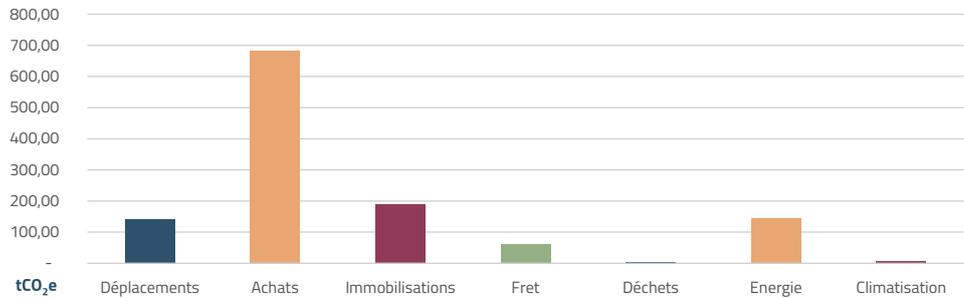
Session World Clean Up Day



- Impact environnemental de la société en termes d'émission de gaz à effet de serre, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit.

5.23 tCO₂e par salarié par an

Bilan Carbone ALTEREA par poste



- Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement.
- Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets.

Labellisation LUCIE



2400 kg de déchets triés et recyclés sur notre **site de Nantes**



- Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables.

- 4.2 Mwc de puissance photovoltaïque** installée dans le cadre de nos missions (500 kWc en 2019).
- 3.3 millions de tCO₂e évités** grâce à nos projets de réhabilitation et de construction.

- Relations entretenues avec les parties prenantes de la société et modalités du dialogue avec celles-ci.

Association Bilan Carbone | Association Dirigeants Responsables de l'Ouest | Association Technique Energie Environnement | ANDRH | Bâtiment Bas Carbone | Cit'ergie | Construction Ressources Environnement Aménagement et Habitat Durables | Club Immo Nantes Atlantique | Construction 21 | Novabuild | Apogée

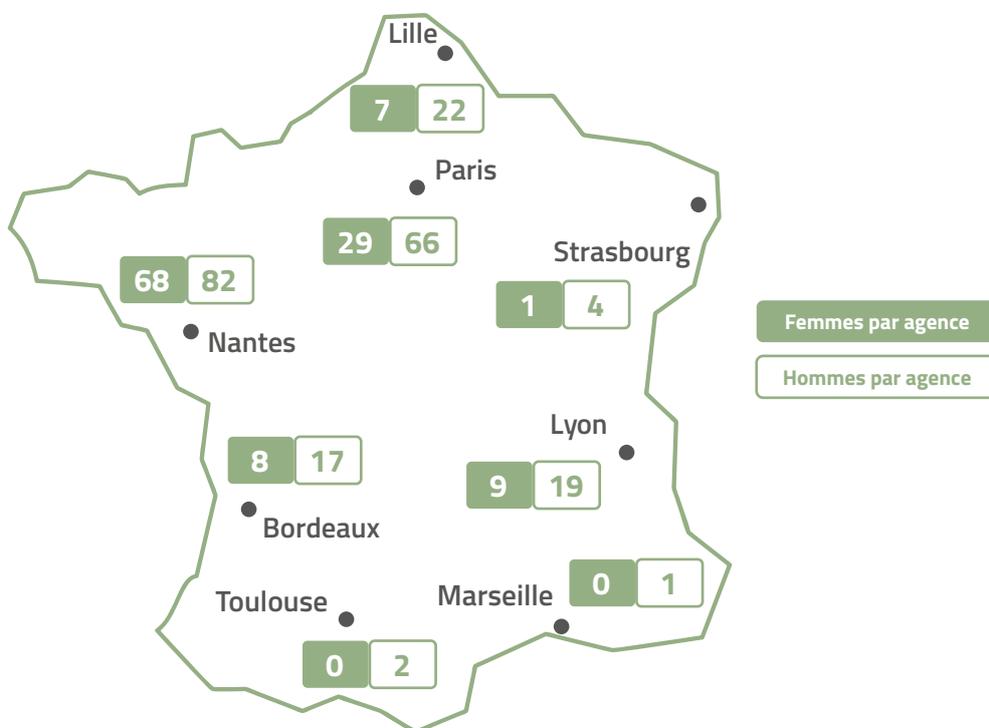
- Impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local.

Recrutements en 2020 :

- Nantes : 42**
- Paris : 22**
- Lille : 7**
- Lyon : 8**
- Bordeaux : 3**
- Strasbourg : 3**



**EFFECTIF TOTAL ET RÉPARTITION DES SALARIÉS
PAR SEXE, PAR ÂGE ET PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE**
au 31 décembre 2020



INDICATEURS RECRUTEMENT ET FORMATION
au 31 décembre 2020





NANTES | PARIS | LYON | LILLE | BORDEAUX | STRASBOURG | MARSEILLE | TOULOUSE



Rapport imprimé sur papier recyclé.