

ELCIMAÏ ENVIRONNEMENT

Rapport de Mission

2025



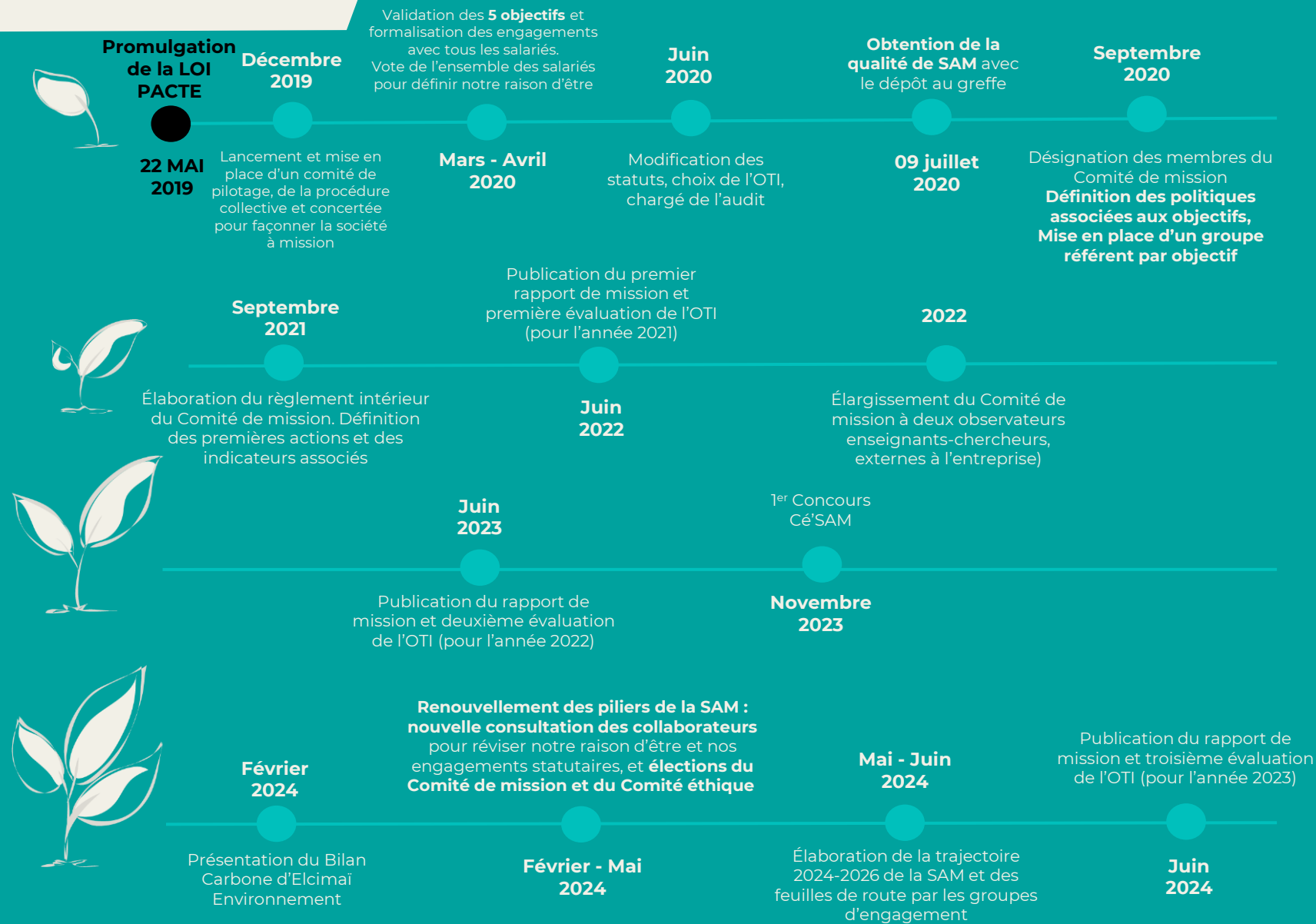
 elcimai



CHRONOLOGIE	3
LA TRAJECTOIRE 2024 - 2026	7
LE COMITE DE MISSION	12
LE SUIVI DE LA PERFORMANCE DE NOTRE MISSION	18
LES PRINCIPALES REALISATIONS DE 2024.....	21
ORIENTATIONS POUR 2025 - 2026	42
CONCLUSION GENERALE DU COMITE DE MISSION SUR LA TRAJECTOIRE.....	49
GLOSSAIRE.....	51



CHRONOLOGIE

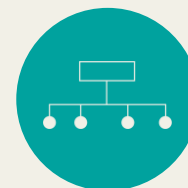


44 années d'engagement
auprès des collectivités
publiques et d'acteurs privés



**14 M€ de chiffre
d'affaires** en 2024

120 collaborateurs



4 Business Unit

10 agences de proximité



22 fonctions



ELCIMAÏ
ENVIRONNEMENT



Nos métiers...

CONSEIL

ASSISTANCE À
MAÎTRISE
D'OUVRAGE

MAÎTRISE
D'OEUVRE

FORMATION

... sont au cœur de l'économie circulaire

Par ses métiers et ses compétences, Elcimaï Environnement est au cœur des problématiques de développement durable. Dans une vision globale et sur le long terme, Elcimaï Environnement adopte une approche intégrée des projets. Acteur dans l'ensemble des secteurs de l'environnement, eau et assainissement, déchets, énergies, infrastructures et construction, Elcimaï Environnement conçoit et développe des méthodes et des outils pour répondre aux enjeux de société relatifs à la gestion des ressources, à la maîtrise des impacts environnementaux et aux besoins des hommes.

Déchets



Environnement



Eau



Énergies



Infrastructures et
constructions



Il est possible de conclure à présent que le modèle de la société à mission infuse bien dans les équipes. Tout comme il y a plusieurs années les processus qualité se sont intégrés en profondeur dans nos fonctionnements mais sans ajouter de lourdeur, les principes de la SAM imbibent notre quotidien. On pense SAM, on échange SAM, on agit SAM. Nos responsabilités sont là sur la table, et Elcimaï Environnement les assume. La SAM devient un soutien. Elle nous porte lors des difficultés parce qu'elle justifie le sens de l'effort produit. Elle participe à la révélation et à l'accomplissement des talents dans l'endurance du quotidien.

Francis PELMONT
Directeur Général

Dans ce qui suit nous exposons notre trajectoire :

- Vers où souhaitons-nous aller,
- Les principales réalisations effectives de 2024, les analyses et conclusions,
- Les orientations résultantes prises pour 2025 et 2026.



Depuis 2020, notre politique « SAM » structure l'engagement sociétal et environnemental d'Elcimaï Environnement.

Présentée dans notre rapport de mission 2023, elle a progressivement gagné en maturité, en fixant un cap clair, en orientant nos actions et en assurant leur continuité.

Entre 2021 et 2023, ce premier cycle a permis d'atteindre un équilibre de fonctionnement.

En 2024, le moment était venu d'insuffler une nouvelle dynamique. Conformément à notre règlement intérieur et fidèle à l'esprit de la démarche, nous avons saisi cette opportunité pour revisiter notre raison d'être, réinterroger nos engagements et renouveler les énergies au sein du Comité de mission.



UN NOUVEAU CYCLE AUX INTENTIONS ASSUMÉES

Nous sommes convaincus que sur la base du cycle passé, nous avons la capacité de faire franchir à notre Mission un nouveau cap.

Ces 3 ans vont nous permettre de :

- **Pérenniser le suivi** de nos avancées depuis 2020, en garantissant une progression mesurable et continue,

- **Renforcer l'impact** et la portée de notre mission,
- **Inscrire durablement la mission dans nos pratiques opérationnelles** en développant des liens solides avec les collaborateurs.





UNE RAISON D'ÊTRE EN ADÉQUATION AVEC NOTRE ACTIVITÉ DE CONSEIL ET D'INGÉNIERIE

Sur préconisation de la Communauté des Entreprises à Mission, nous avons fait le choix de faire transparaître nos activités de conseil et d'ingénierie dans notre raison d'être.

Pour cela, dans la continuité des travaux engagés lors de la genèse de la SAM, une nouvelle concertation des salariés a été engagée au 1^{er} semestre 2024.

Des **propositions de reformulation, élaborées par le Comité de mission, ont donc été soumises au vote**, en interrogeant et en s'assurant pour chacune d'elles que la formulation choisie :

- Permette de savoir ce que fait l'entreprise (son métier, ses activités),
- Soit parfaitement liée à nos activités, à notre cœur de métier,
- Donne à voir pourquoi l'entreprise existe, sa finalité,
- Explicite les enjeux sectoriels auxquels nous souhaitons apporter des réponses,
- Caractérise les spécificités de l'entreprise et ses convictions.

Près d'un collaborateur sur deux a participé à l'enquête (54 répondants sur 116 à l'époque), témoignant d'un engagement relatif porté à ce volet de la SAM.

Cependant cette mobilisation a permis de mettre en évidence un constat fort : **91 % des répondants se sentent toujours en adéquation avec les principes fondateurs de notre raison d'être, définis en 2020 lors de la création de notre société à mission.**

La formulation initiale continue d'incarner une **vision du travail et de l'engagement** partagé, fidèle à **l'expression première des salariés** et aux piliers de notre culture d'entreprise que sont **l'environnement, l'éthique et la collaboration.**



Si des marges de progression subsistent quant à la traduction opérationnelle de ces principes au quotidien, la concertation a permis de **réaffirmer et d'actualiser notre raison d'être** :

Conscients que la planète est notre bien commun, nous appliquons les meilleures pratiques environnementales au sein de notre organisation et les encourageons au travers de nos missions de conseil et d'ingénierie, dans une démarche éthique et collaborative.

👉 Vive la SAM ! 👉

👉 Merci pour cet espace de réflexion et votre implication 👉

👉 Il faut continuer 👉

👉 Continuons ainsi ! Il est important que nos actions soient en accord avec nos valeurs 👉

👉 Bravo la SAM, continuons à avancer ! 👉



Paroles des collaborateurs





UNE NOUVELLE DYNAMIQUE VIA LA RÉORIENTATION DE NOS ENGAGEMENTS STATUTAIRES

Comme envisagé en 2023, la révision de notre raison d'être et le renouvellement du Comité de mission ont ouvert une réflexion approfondie sur le champ de nos engagements statutaires.

Dans une démarche de clarification et d'efficacité, nous avons regroupé nos interventions autour de quatre engagements statutaires, contre 5 initialement.

L'engagement « *Réduire notre impact environnemental* » est né du regroupement des engagements « Favoriser toutes les pratiques permettant de réduire l'impact » initialement centré sur le transport et « Améliorer la prévention et la gestion de nos déchets », pour former un engagement plus ambitieux incluant le numérique.

En ce qui concerne les engagements « *Promouvoir auprès de nos clients des solutions vertueuses en matière d'environnement dans le cadre de nos projets* » et « *Favoriser le partage des connaissances et valoriser nos savoirs auprès de la société civile* », nous avons identifié des chevauchements entre les actions internes et externes qui entraînaient une perte de lisibilité et des redondances.

Ces périmètres ont donc été retravaillés pour clarifier leurs spécificités et renforcer leur efficacité.

Dans cette optique, nous avons choisi de réécrire l'ensemble des engagements statutaires afin d'explicitier leur périmètre.

Ainsi, notre feuille de route repose sur les quatre engagements statutaires nouvellement formulés ainsi :

- **Réduire notre impact environnemental,**
- **Promouvoir les solutions exemplaires environnementales et sociétales au sein de notre écosystème,**
- **Garantir l'éthique dans nos pratiques et notre gouvernance,**
- **Favoriser la collaboration et le partage de connaissances dans nos pratiques.**





DES FORCES VIVES ET UN PILOTE RENOUVELÉS

La représentation et l'adhésion des collaborateurs se trouvent au cœur de la démarche de l'entreprise en tant que société à mission. C'est pourquoi, après la reformulation de notre raison d'être, le renouvellement du Comité de mission était une étape essentielle pour en réaffirmer la légitimité.

Le premier cycle (2021 – 2023) s'est caractérisé par la mise en œuvre de la démarche, puis l'expérimentation d'un fonctionnement aujourd'hui éprouvé.

Les salariés ont voté pour deux nouveaux représentants au Comité de mission :

- **Matthieu SAGE**, manager de mission depuis 2021,
- **Cyril BARBAROUX**, largement impliqué dans le groupe d'engagement lié à la décarbonation de l'entreprise.

Les deux représentants de la direction, **Luc MICHARD** et **Florence VOSSION**, membres de droit et siégeant au sein du Comité de direction depuis 2021, ont poursuivi leur engagement au sein du Comité de mission. Leur implication témoigne de leur souhait de « confirmer l'essai », en expérimentant un fonctionnement de la SAM stabilisé, désormais plus tourné vers l'opérationnel.

Cyril, désigné par les autres membres du comité, succède à Matthieu dans le rôle de manager de mission, afin d'apporter un regard neuf et d'impulser une dynamique participative.



LE COMITE DE MISSION

SON RÔLE

Le Comité de mission est chargé du suivi de l'exécution de la mission.

Pour cela, il valide le modèle de la mission, émet un avis sur les objectifs retenus et les évalue.

Par son rôle, il aiguille la stratégie générale de l'entreprise et ajuste l'orientation de la mission.

Le présent rapport est rédigé par ses membres.



SA COMPOSITION ET SES LIENS

Les personnes qui composent le Comité de mission, font partie des catégories suivantes :

- 2 **salariés** d'Elcimaï Environnement
- 2 membres **de la Direction**
- 1 représentant du **Groupe Elcimaï**
- 2 **personnalités extérieures** à l'entreprise

Pour favoriser le rayonnement de notre démarche SAM à l'interne comme à l'externe, une autre catégorie a été intégrée au Comité de mission : **les ambassadeurs** de la SAM. Les représentants de cette catégorie participent à des événements de la Communauté des Entreprises à

Mission et à l'organisation de communication de nos actions SAM.

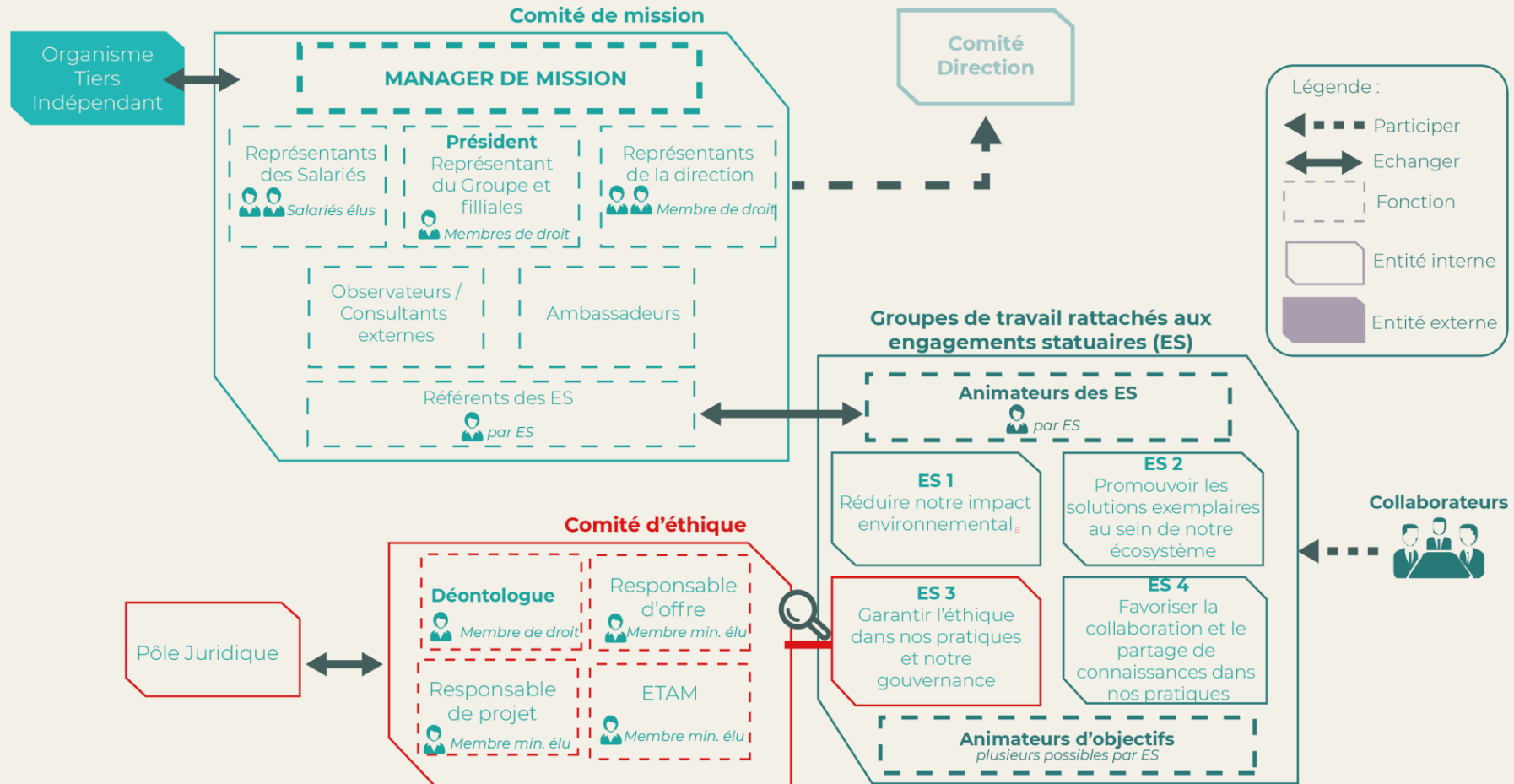
Ainsi le Comité de mission est représentatif des fonctions présentes au sein d'Elcimaï Environnement, avec des personnalités extérieures qui apportent une prise de recul et d'ouverture.

Une coordination a été mise en place pour chaque engagement statutaire (ES), entre son animateur et son référent membre du Comité de mission. Cela facilite le suivi des avancées et le partage des informations.





SCHÉMA FONCTIONNEL DE LA SAM





Le Comité de mission joue un rôle stratégique en veillant à ce que la mission reste en adéquation avec notre raison d'être et nos valeurs.

Forts de l'expérience acquise au cours du cycle précédent, nous entamons aujourd'hui une nouvelle impulsion en basculant vers un mode projet pour le suivi et le pilotage de nos initiatives. Cette approche vise à renforcer notre agilité et à optimiser la coordination avec les équipes, tout en garantissant une gouvernance éclairée.

Cyril BARBAROUX
Manager de mission



SES REPRÉSENTANTS INTERNES



Cyril BARBAROUX

Cyril est responsable de projet, dans l'équipe conseil. Habitué à la gestion de projet d'envergure et formé à la facilitation, il assure le rôle de manager de mission. Il est également impliqué dans l'enseignement, où il intervient sur la thématique de l'économie circulaire, et l'accompagnement des étudiants.



Axel DENIER

Directeur Général du groupe ELCIMAÏ, Axel accompagne les différents projets stratégiques à l'échelle des différentes filiales du groupe, dont Elcimaï Environnement.





Luc MICHARD

Depuis 2011, Luc est responsable de la business-unit maîtrise d'œuvre d'unités de traitement de déchets, eaux et aménagements.

Luc est aussi très investi en tant qu'intervenant en université sur les cours autour du Développement Durable et de la gestion des déchets



Matthieu SAGE

Depuis 2011, Matthieu accompagne les collectivités dans leurs projets de traitement de déchets avec une spécialisation en traitement biologique, en particulier méthanisation.

Membre du comité de mission depuis la création de la SAM, Matthieu a assuré en son sein plusieurs rôles dont pilote lors du processus de construction de la SAM, manager de mission et référent sur plusieurs groupes de travail.



Florence VOSSION

Florence est responsable de la business-unit conseil. Elle accompagne les équipes à la prise en compte des enjeux et la mise en œuvre de moyens adaptés pour le bon déroulement des missions.

Formée à la facilitation, habituée à la formation, Florence enseigne le monde des déchets à l'université. Elle est impliquée dans le milieu associatif depuis de nombreuses années.





LES AMBASSADEURS



Maud MORATA

Maud est facilitatrice de processus et de communication, rattachée aux directions générale et commerciale d'Elcimaï Environnement. À ce titre, elle intervient en soutien du Comité de mission, pour aider à la coordination et au suivi des engagements sociétaux de l'entreprise. Maud est également mobilisée dans le groupe d'engagement pour la promotion des solutions vertueuses.



Francis PELMONT

Membre ambassadeur de la Communauté des Entreprises à mission, et Directeur Général, Francis représente et promeut la démarche de SAM à l'extérieur de l'entreprise, au sein du Groupe ELCIMAÏ et dans les différents réseaux professionnels.



LES PERSONNALITÉS EXTERNES



Éric D. VAN HULLEBUSCH

Responsable du Master GEI (Génie de l'Environnement et Industrie) - Institut de Physique du Globe de Paris / Université Paris Cité - Équipe Biogéochimie à l'Anthropocène des Éléments et Contaminants Émergents (ACE)

[Son profil LinkedIn](#)



Natacha GONDRAN

Professeur à l'école des Mines de Saint Etienne & UMR 5600 Environnement Ville Société

Co-auteur avec Aurélien BOUTAUD, de « L'empreinte écologique » (2009, 2018) et « Les limites planétaires », publiés dans la collection Repères aux éditions La Découverte,

[Son profil LinkedIn](#)





ET DES COLLABORATEURS ENGAGÉS

L'ensemble des salariés peut contribuer à faire évoluer la démarche et des groupes référents font vivre chacun des engagements.

Plusieurs se sont portés volontaires depuis 2021, pour faire un pas de côté et développer l'intelligence du concept de la société à mission.

En 2024, **31 collaborateurs et collaboratrices se sont impliqués dans les groupes de travail.**

Le bilan annuel de la participation aux groupes de travail et aux événements phares de la SAM montre également que **75% des collaborateurs se sont impliqués à une ou plusieurs occasions dans le fonctionnement de la SAM.**

Au total, **152 jours ont été dédiés à la SAM, soit 1,8 jour en moyenne par personne impliquée.**



IMPLICATION DANS LA SAM



LE SUIVI DE LA PERFORMANCE DE NOTRE MISSION

Le 1^{er} semestre 2024 a été marqué par la révision de la raison d'être et la refonte des engagements statutaires, ainsi que par le renouvellement du Comité de mission et du Comité Éthique. Le 2^{ème} cycle de notre SAM s'enclenche au 2^{ème} semestre.

Chaque engagement statutaire a été tenu de formaliser une feuille de route assortie des ressources financières nécessaires à sa mise en œuvre. Ces éléments ont été soumis par le comité de mission à l'approbation du comité de direction, afin de valider les orientations stratégiques et d'acter les moyens à mobiliser.



PILOTER LA PERFORMANCE DE NOTRE MISSION

Plusieurs indicateurs issus des Engagements nous permettent de piloter la performance générale de notre mission et de mesurer l'atteinte des 3 intentions de ce nouveau cycle (2024 – 2026) :

Intention n°1 : **Pérenniser nos pratiques** en assurant le suivi de nos avancées depuis 2020, garantissant ainsi une progression mesurable et continue

Indicateur n°1 : Moyens humains et matériels consacrés au développement de la SAM

Sur la base des feuilles de routes produites par les ES, il a été estimé un besoin de 6 jours / an par collaborateurs et environ 2 900€ / an de frais pour conduire les actions.

- En 2024 : 4,4 jours ont été passés par les collaborateurs engagés dans le comité de mission ou les engagements statutaires et 2 540€ de frais ont été investis.

Indicateur n°2 : Taux de collaborateurs touchés par un évènement SAM

- En 2024 : 75% des collaborateurs ont été touchés par un évènement SAM



Intention n°2 : **Consolider nos engagements** afin de renforcer l'impact et la portée de notre mission.

Indicateur n°3 : **Pourcentage de collaborateurs impliqués dans les ES**

- En 2024 : 28% des collaborateurs ont été impliqués dans au moins un engagement statutaire

Indicateur n°4 : **Nombre d'objectifs atteints à la fin du cycle**

Cet indicateur sera mesurable à la fin du cycle en 2026

Intention n°3 : **Inscrire durablement la mission dans nos pratiques opérationnelles**, favorisant ainsi une continuité et le développement de liens solides avec les collaborateurs.

Indicateur n°5 : **Nombre d'outils proposés**

- En 2024 : 22 outils ont été proposés aux collaborateurs pour déployer la mission dans nos pratiques quotidiennes

Indicateur n°6 : **Temps dédié à la collaboration et l'accompagnement**

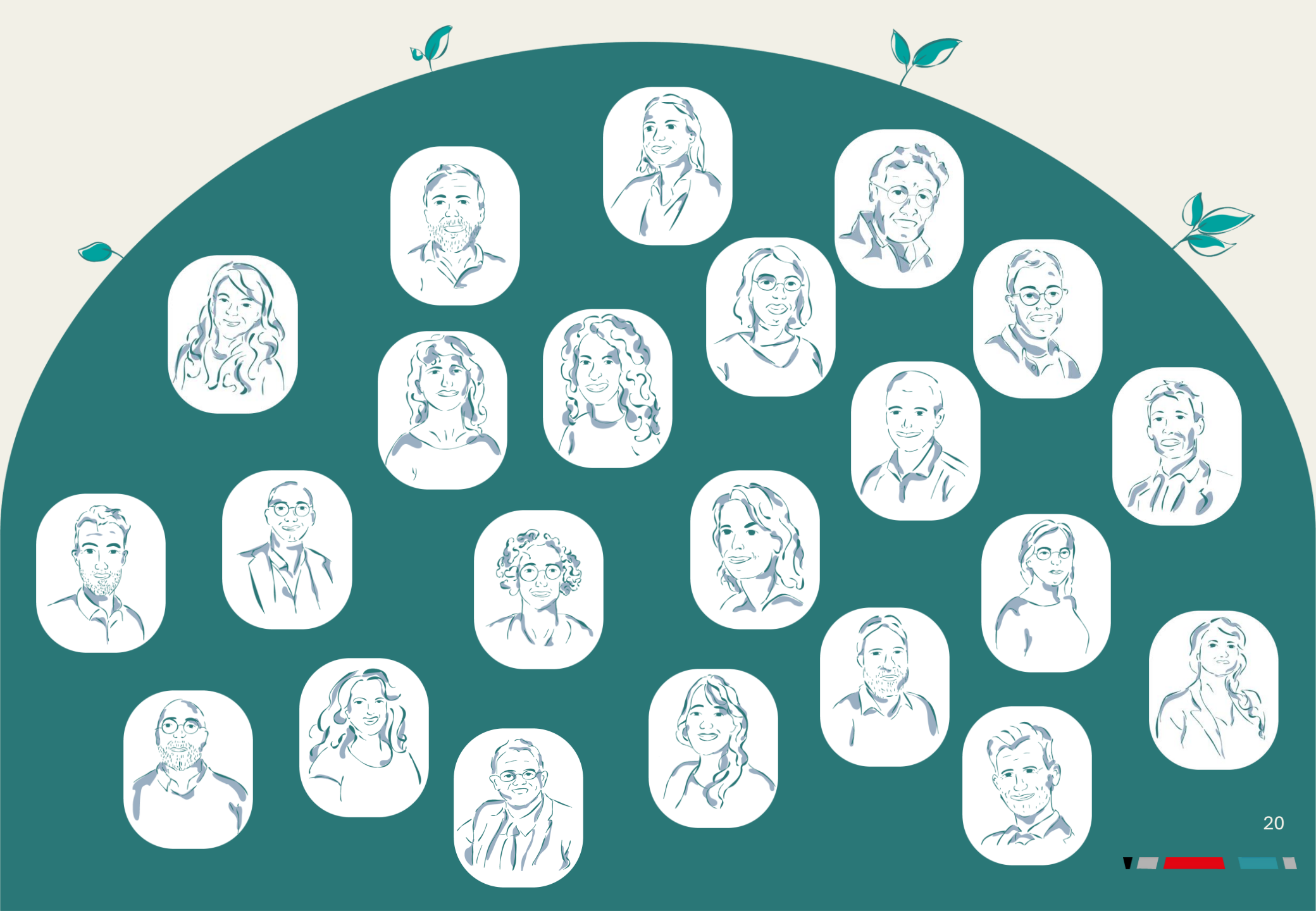
- En 2024 : 7 jours pas collaborateur

CONCLUSION DU COMITÉ DE MISSION

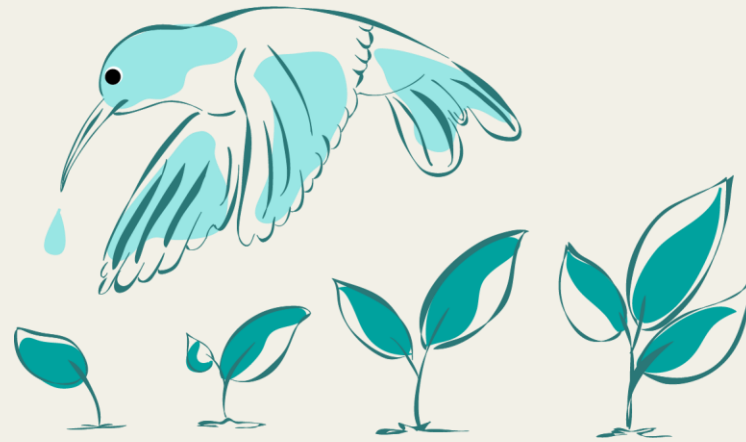
Le Comité de mission se satisfait de la mobilisation des collaborateurs, qui indique une bonne santé de la SAM.

La mission se diffuse dans nos pratiques du quotidien, avec 75% de participants, dont 28% d'effectif moteur. Les participants se sont impliqués soit ponctuellement dans des actions spécifiques, soit dans l'évolution des processus et des outils impulsés par les groupes de travail pour répondre à nos engagements.





ENGAGEMENT STATUTAIRE 1: RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL



 8 membres

 19 personnes mobilisées

 Temps passé :
34 jours

 Frais :
1 500€



En 2023, la réalisation du bilan carbone de la société a permis d'identifier les principaux postes d'émission qui sont nos déplacements, notre parc de véhicules et nos services, et d'engager des réflexions sur la stratégie carbone à conduire.

Ces réflexions ont alimenté la feuille de route de l'engagement statutaire 1, qui se compose de 5 axes, chacun décliné en objectifs opérationnels :

Axe 1 - Réduire notre impact carbone

- Renouveler régulièrement le Bilan Carbone de la société
- Définir une stratégie d'évitement, de réduction, de compensation

Axe 2 - Améliorer notre empreinte numérique

- Définir une politique du numérique attentive à ses impacts

Axe 3 - Réduire l'impact de nos déplacements

- Construire une grille de sensibilisation sur les modes de transport
- Mesurer l'utilisation du critère de proximité

Axe 4 - Améliorer la prévention et la gestion de nos déchets

- Equiper nos agences d'une solution de tri des biodéchets et déployer l'affichage des consignes de tri
- Formaliser une politique d'achat et de gestion de nos équipements

Axe 5 - Communiquer auprès des collaborateurs

- Réaliser des événements ou des communications (mobilité douce, ramassage des déchets) et participer à la semaine européenne de la réduction des déchets (SERD)



En lien avec les travaux précédemment amorcés, les actions phares de 2024 ont porté sur :

Partie 1

Axe	Objectifs	Action	Avancement	Informations complémentaires
Axe 1 - Réduire notre impact carbone	Renouveler le Bilan Carbone de la société	Réalisation d'une cartographie des données et des acteurs ayant transmis des données pour le Bilan Carbone 2022	Finalisé	Mobilisation des acteurs pour fournir les données (non évaluable à ce stade) : les acteurs seront mobilisés début 2025
	Définir une stratégie d'évitement, de réduction, de compensation	Mise en place dans nos offres commerciales d'une évaluation carbone de notre intervention En 2024 : Déploiement sur les offres de l'équipe Conseil Choix de généraliser à l'ensemble des offres produites fin 2024	Finalisé	Taux d'offres envoyées avec une évaluation carbone (évalué sur le périmètre des offres de l'équipe Conseil) : 18% des offres concernées (soit 13)
		Organisation de 2 sessions pour présenter l'outil d'aide à l'évaluation carbone	Finalisé	Volonté de former les collaborateurs en charge des réponses à appel d'offres. Nombre de participants : 19 participants Taux de participation : 53%
		Évaluation de l'impact carbone à compenser pour les missions réalisées en 2024	En cours	Poids carbone à compenser pour les missions où l'on s'est engagé à le faire (non évaluable à ce stade) : Procédure de mesure des émissions en cours d'élaboration



Partie 2

Axe	Objectifs	Action	Avancement	Informations complémentaires
Axe 2 - Améliorer notre empreinte numérique	En cours de définition en lien avec la politique du Groupe	En cours de définition en lien avec la politique du Groupe	Non débuté	
Axe 3 - Réduire l'impact de nos déplacements	Construire une grille de sensibilisation sur les modes de transport	Analyse de 2 sites permettant de comparer différents modes de transport pour un trajet	Finalisé	
	Mesurer l'utilisation du critère de proximité	Analyse de la localisation des missions vis-à-vis des agences des chefs de projets (missions 2023)	Finalisé	La démarche est à affiner pour mesurer le nombre de missions à moins de 2h de voiture ou 2h30 de train.
Axe 4- Améliorer la prévention et la gestion de nos déchets	Équiper nos agences d'une solution de tri des biodéchets et déployer l'affichage des consignes de tri	Déploiement du tri à la source des biodéchets	En cours	Nombre d'agence équipée : 3 sur 8 3 agences pour lesquelles des discussions sont avancées avec le gestionnaire
		Mise en place des consignes de tri au sein des agences	Finalisé	Nombre d'agence pratiquant le tri : 100%
	Formaliser une politique d'achat et de gestion de nos équipements	Recensement du nombre de casques usagés et choix d'un prestataire pour le recyclage	Finalisé	39 casques recensés
Axe 5 - Communiquer auprès des collaborateurs	Réaliser des événements ou des communications (mobilité douce, ramassage des déchets) et participer à la semaine européenne de la réduction des déchets (SERD)	Animation de 2 ateliers pendant la SERD, avec l'intervention d'un partenaire (lutte contre la gaspillage alimentaire et l'alimentation durable)	Finalisé	Nombre de participants : Atelier 1 : 48 participants Atelier 2 : 19 participants
		Animation de 2 événements sur la mobilité	Finalisé	Nombre de participants : Mai à vélo : 17 participants Rejoindre la REV24 à vélo : 14 participants



CONCLUSION DU COMITÉ DE MISSION

La naissance de ce nouvel engagement, fusion de deux engagements précédents, a nécessité une réorganisation dans l'animation et la répartition des sujets d'action.

La feuille de route établie traduit notre volonté d'agir pour réduire notre impact carbone, en établissant une stratégie ERC (Éviter-Réduire-Compenser), avec comme point de départ un travail à conduire sur nos gros postes d'émissions (déplacements, numériques, achats, déchets), et en communiquant auprès des collaborateurs.

L'engagement est ambitieux, et s'inscrit ainsi sur plusieurs années.

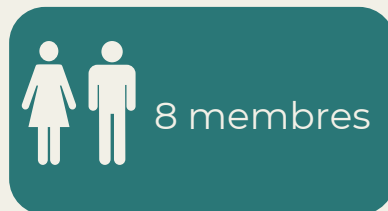
Les actions réalisées en 2024 :

- Amorcent la mobilisation de données à collecter et analyser, en particulier sur le volet de nos déplacements et des impacts de nos missions clients,
- Poursuivent l'acculturation des collaborateurs au travers de communications ou l'animation d'ateliers.

La trajectoire est affirmée et les efforts à mener restent nombreux.



ENGAGEMENT STATUTAIRE 2 : PROMOUVOIR LES SOLUTIONS EXEMPLAIRES AU SEIN DE NOTRE ÉCOSYSTÈME



Initialement, les objectifs de cet engagement étaient :

- Diffuser les bonnes pratiques environnementales en vue de les promouvoir auprès de nos clients ;
- Proposer des variantes « amélioration environnementale » dans nos projets.



En 2024, la redéfinition de nos engagements statutaires a conduit à une clarification et une consolidation des engagements **2 et 4** de notre SAM.

L'exemplarité, à travers la promotion des meilleures recommandations environnementales, reste le pivot du 2^{ème} engagement. Par ailleurs, la vertu a laissé place à l'exemplarité, moins moralisatrice et plus orientée vers l'opérationnel.

Le champ d'action de cet engagement est désormais élargi, et distribué en deux nouveaux axes :

- La définition et la promotion des pratiques exemplaires, menées auprès de nos clients, dans l'exercice de nos missions,
- Les prises de parole et de position en faveur de la transition écologique, au sein de nos différents réseaux professionnels de partenaires, fournisseurs, futures recrues et pairs.

Alors que le 4^{ème} engagement se concentre sur les dynamiques internes de partages de connaissances et de collaborations, le 2^{ème} engagement nous positionne résolument vers l'externe.

Certaines actions, précédemment couvertes par l'ES 4, sont désormais rattachées à l'ES 2, tels que :

- Le mécénat de compétences,
- Le déploiement d'animations de « l'atelier 2tonnes » à l'extérieur de l'entreprise.

L'engagement 2 ancre ainsi notre rôle de prescripteur et de catalyseur des solutions en faveur la transition écologique, et reconnaît notre implication au sein d'un écosystème d'acteurs variés.

Axe 1 - Élaborer et diffuser les meilleures pratiques environnementales dans nos missions

- Définir les recommandations exemplaires dans nos champs d'intervention
- Intégrer les solutions dans la conception de nos projets
- Acculturer les collaborateurs à notre engagement en tant que "prescripteurs et catalyseurs de solutions exemplaires"

Axe 2 - Diffuser plus largement notre engagement au-delà de nos missions

- Diffuser notre engagement pour la transition écologique au sein de nos réseaux professionnels
- Œuvrer bénévolement pour la transition écologique à travers le mécénat de compétences sur les thématiques liées à nos activités



Partie 1

Axe	Objectifs	Action	Avancement	Informations complémentaires
Axe 1 - Élaborer et diffuser les meilleures pratiques environnementales dans nos missions	Définir les recommandations exemplaires dans nos champs d'intervention la politique du Groupe	Élaboration de 2 fiches de recommandations environnementales : gestion des déchets de chantiers et prise en compte de la biodiversité	Finalisé	Adhésion au réseau OREE (biodiversité).
	Intégrer des solutions exemplaires dans la conception, pour 15% de nos projets	Recensement des missions exemplaires et compilation des REX des solutions proposées / appliquées	En cours	Nombre de missions recensées présentant une ou plusieurs solutions exemplaires environnementales, sociales ou sociétales : 43 missions identifiées par nos chefs de projet. Un recensement partiel fait au travers des Cé'SAM, le concours interne lancé en 2023 : 11 solutions identifiées en plus cette année. Soit un total de 54 missions exemplaires (contre 50 en 2023), et 12 % de nos missions (analogue au chiffre de 2023).
		Rédaction de briques méthodologiques pour intégrer les recommandations dans nos offres	En cours	2 briques méthodologiques pour nos offres commerciales intégrant l'impact carbone et les mesures de compensation de nos activités (travail collaboratif avec ESI et la Direction Commerciale)
	Acculturer les collaborateurs à notre engagement en tant que « prescripteurs de solutions exemplaires »	Organisation de la 2ème édition du concours interne les Cé'SAM	Finalisé	Nombre de projets soumis : 16 projets présentés (soit +2 par rapport à N-1), 2 primés pour leur exemplarité, 31 collaborateurs ayant présenté un projet.



Axe	Objectifs	Action	Avancement	Informations complémentaires
Axe 1 - Élaborer et diffuser les meilleures pratiques environnementales dans nos missions	Acculturer les collaborateurs à notre engagement en tant que « prescripteurs de solutions exemplaires »	Organisation de la 2ème édition du concours interne les CÉ'SAM	Finalisé	<p>Composition du jury : 6 jurés mobilisés (avec 4 internes Elcimaï, dont 3 Elcimaï Environnement et 1 Elcimaï Ingénierie, et 2 observateurs externes)</p> <p>Taux de participation au concours : 47% de l'effectif, soit 56 collaborateurs participants à la cérémonie, avec une participation élargie aux autres entités de l'entreprise et aux membres externes du Comité de mission, Natacha Gondran et Eric Van Hullebusch.</p>
		Organisation et animation d'un stand de promotion de l'exemplarité de nos missions et notre activité, lors du séminaire biennal de l'entreprise	Finalisé	Taux de participation : 38% de l'effectif , soit 47 participants
Axe 2 - Diffuser plus largement notre engagement au-delà de nos missions	Œuvrer bénévolement pour la transition écologique à travers le mécénat de compétences sur les thématiques liées nos activités (déchets, énergies, eau, mobilité, bâtiment...)	Mise en place d'1 partenariat avec au moins un acteur du mécénat	Finalisé	<p>Sélection et partenariat établi avec RESACOOP, réseau régional multi-acteurs des projets de coopération décentralisée, pour identifier les potentiels bénéficiaires du mécénat de compétences.</p> <p>Cadrage du partenariat en cours : 1 intervention bénévole réalisée pour former les petits acteurs associatifs, lors d'une formation organisée par RESACOOP en 2025</p>



Partie 3

Axe	Objectifs	Action	Avancement	Informations complémentaires
Axe 2 - Diffuser plus largement notre engagement au-delà de nos missions	Œuvrer bénévolement pour la transition écologique à travers le mécénat de compétences sur les thématiques liées nos activités (déchets, énergies, eau, mobilité, bâtiment...)	Réalisation d'une mission de mécénat engagée avec l' ONG ENpro au Togo	En cours	Sujet de la mission : Appui dans la mise en œuvre du projet de compostage d'OMR , retours d'expérience sur les exemples de valorisation plastique et verre et contribution à l'élaboration de projets à soumettre à des partenaires ; cadrage du besoin et du planning (lancement opérationnel prévu en 2025)
	Diffuser notre engagement pour la transition écologique au sein de nos réseaux professionnels	Organisation d'un événement sur un enjeu de la transition écologique grand public	En cours	1 groupe de travail lancé, 1 sujet identifié mais reporté à 2025 pour cause d'indisponibilité des équipes, mobilisées sur la réalisation de leurs missions pour nos clients. 5 interventions externes réalisées au sein de réseaux professionnels partenaires (mobilisant 5 collaborateurs comme intervenants , et avec une audience externe d'environ 150 participants au total).
		Communications sur nos missions et notre engagement via nos canaux de diffusion (Linkedin, site, presse)	Finalisé	69 publications en lien avec nos missions et nos engagements environnementaux et sociétaux. 3,54 M d'occasions d'être vus grâce à nos publications et aux retombées dans la presse.
		Déploiement de l'animation professionnelle des ateliers 2tonnes, auprès de nos clients, partenaires et fournisseurs d'ici 2026	En cours	Trajectoire sur plusieurs années, l'année 2024 était consacrée à la formation des animatrices : 2 animatrices partiellement formées à l'animation professionnelle des ateliers en 2024 Animation d'1 atelier grand public à Hurières (5 participants).



CONCLUSION DU COMITÉ DE MISSION

L'année écoulée a été marquée par le repositionnement de notre 2^{ème} engagement derrière notre volonté de faire rayonner les meilleures pratiques.

Les réalisations de l'année témoignent de l'imprégnation de cet engagement dans la dynamique de la SAM, et plus largement dans le fonctionnement de l'entreprise, avec :

- **Plus d'interactions avec les autres engagements**, en particulier avec le 1^{er} pour la diffusion de notre impact environnemental auprès de nos clients, et le 4^{ème} pour la dynamique collaborative,
- La **déclinaison des process et des outils** pour intégrer les recommandations environnementales auprès de nos clients, en lien avec la démarche qualité de l'entreprise et tout au long de la mission, de l'aspect commercial à la réalisation.



Comme en 2023, le taux d'identification des recommandations particulièrement exemplaires, est de 12%. Une marge de progrès existe encore dans la perception et la définition de cette exemplarité dans l'esprit des collaborateurs.

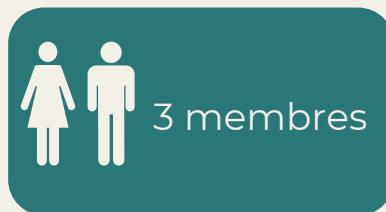
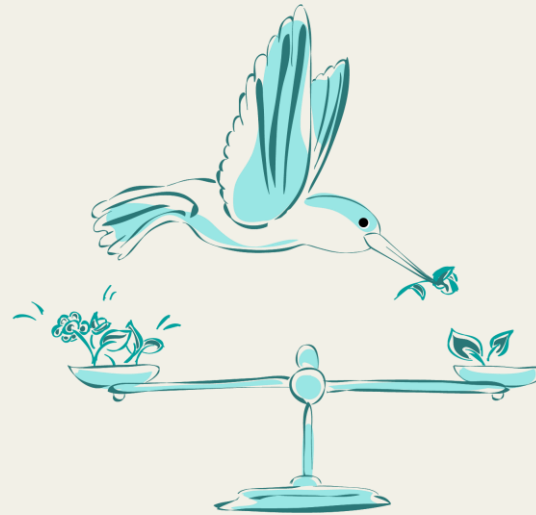
Le succès de la 2^{ème} édition des Cé'SAM confirme cependant le fort intérêt des équipes pour cet engagement de la SAM, et poursuit nos efforts d'acculturation interne.

Les outils concrets pour accompagner les collaborateurs se font encore attendre, avec le lancement timide de supports de recommandations environnementales et l'intégration des solutions dans nos offres.

En renforçant notre présence au sein de nos réseaux professionnels, à travers nos différentes formes de prise de parole, ainsi qu'avec le mécénat de compétences, **nous affirmons notre ambition d'être un acteur engagé et inspirant pour la transition écologique.**



ENGAGEMENT STATUTAIRE 3 : GARANTIR L'ÉTHIQUE DANS NOS PRATIQUES ET NOTRE GOVERNANCE



Le comité éthique a été renouvelé le 9 avril 2024.

Afin d'assurer un processus inclusif et transparent, une liste de candidats volontaires a été soumise au suffrage des collaborateurs. La **mobilisation exceptionnelle, de 80%**, démontre l'engagement et l'adhésion des collaborateurs, et offre des résultats représentatifs.



Rôle et organisation du Comité d'éthique

Le Comité d'éthique informe et veille au respect de la déontologie de l'entreprise et des collaborateurs, en interne et à l'extérieur.

Ce comité peut être alerté des dérives éventuelles, au moyen d'une saisine adressée à deontologie@elcimai.com.

Son mandat est actuellement de 2 ans. Ses membres se réunissent 2 fois par mois.

Le Comité d'éthique est composé de :

- 3 salariés élus, en ciblant 1 responsable d'offre (volet commercial des missions), 1 responsable de projet (volet production des affaires), 1 ETAM (volet production sans relation client)
- 1 dirigeant déontologue (membre de droit)

Le comité s'appuie sur le service juridique pour des conseils, des analyses approfondies et la validation de tous les documents qu'il émet.



Ma vision pour notre entreprise est profondément ancrée dans des valeurs éthiques fortes. Je crois fermement que le comité d'éthique joue un rôle essentiel en veillant à ce que nos décisions et actions soient alignées avec nos principes fondamentaux. Il nous permet de maintenir une transparence et une responsabilité à tous les niveaux, renforçant ainsi la confiance de nos collaborateurs, partenaires et clients. En intégrant l'éthique au cœur de notre stratégie, nous ne visons pas seulement le succès, mais aussi un impact positif durable sur notre environnement et notre société.

Jean-Christophe DARNE

Déontologue



L'élaboration de la nouvelle feuille de route, dans la continuité des travaux déjà entamés, s'articule autour de trois axes principaux, chacun étant décliné en objectifs spécifiques :

Axe 1 - Augmenter l'attention des collaborateurs portée à l'éthique

- Evaluer la perception des salariés concernant notre engagement éthique
- Former les nouveaux arrivants
- Diffuser les bonnes pratiques

Axe 2 - Ouvrir le partage d'expérience à des acteurs externes

- Partager notre démarche éthique avec des acteurs externes

Axe 3 - Valoriser le travail du comité

- Réviser et tracer l'argumentaire de l'analyse des risques de déviances éthiques dans le cadre de nos activités
- Traiter l'ensemble des sollicitations du Comité d'éthique de l'année



Les actions phares de 2024 sont :

Axe	Objectifs	Action	Avancement	Informations complémentaires
Axe 1 - Augmenter l'attention des collaborateurs portée à l'éthique	Evaluer la perception des salariés concernant notre engagement éthique	Réalisation d'une enquête sur la perception et l'engagement éthique	Finalisé	Taux de participation : 54% (61 répondants)
	Diffuser les bonnes pratiques	Rédaction et diffusion d'une fiche REX : « quelles sont les informations communicables aux candidats dans le cadre d'une procédure de passation d'un marché public ? »	Finalisé	Nombre de supports diffusés : 1 fiche REX diffusée Nombre de vues du support sur la page Kiosque : 32 personnes ont visité la page
		Mise à jour de la page dédiée à l'éthique	Finalisé	Fréquentation de la page en 2024 : 72 visites
Axe 3 - Valoriser le travail du comité	Réviser et tracer l'argumentaire de l'analyse des risques de déviances éthiques dans le cadre de nos activités	Mise à jour de l'analyse des risques	Finalisé	Le nombre de risques identifiés reste constant. Leur criticité a été argumentée et pour certains, réévaluée à la marge.
	Traiter l'ensemble des sollicitations du Comité d'éthique de l'année	Résolution 2 des sollicitations	Finalisé	Taux de sollicitations résolus dans les 6 mois : 100%

Il n'y a pas eu d'action réalisée pour l'axe 2 - Ouvrir le partage d'expérience à des acteurs externes



CONCLUSION DU COMITÉ DE MISSION

Le renouvellement du comité en début d'année a permis d'insuffler une nouvelle énergie et de repenser en profondeur son fonctionnement.

Toutefois, la liste de candidats élus ne prévoyait pas de titulaires et de suppléants, ce qui fragilise la structure et l'efficacité du comité, et compromet sa représentativité. Pour rappel, la composition cible est : 1 responsable d'offre (volet commercial des missions), 1 responsable de projet (volet production des affaires), 1 Etam (volet production sans relation client).

La feuille de route, dans la continuité de la précédente, permet de construire une démarche pérenne.

Nos initiatives traduisent une volonté affirmée d'intégrer **l'éthique au cœur de nos pratiques quotidiennes** :

- Le déploiement d'outils dédiés : analyse de risque, fiches REX, page dédiée sous le Kiosque,
- L'acculturation des collaborateurs : enquête, diffusion des outils.

L'enquête menée auprès des collaborateurs :

- a révélé que certaines problématiques sont traitées « en local » dans l'environnement immédiat (collègue, voisin de bureau, supérieur hiérarchique direct) ou directement avec le service juridique sans solliciter, ni même informer, le comité éthique. **Il est donc nécessaire que le comité d'éthique renforce sa position de référent, pour assurer des réponses adaptées et concertées d'une part, et centraliser les problématiques d'autre part pour en faire profiter l'ensemble des collaborateurs.**
- a permis de faire émerger des **questions dont le comité pourra se saisir en 2025** pour apporter des réponses concertées à l'ensemble des collaborateurs.



ENGAGEMENT STATUTAIRE 4 : FAVORISER LA COLLABORATION ET LE PARTAGE DE CONNAISSANCES DANS NOS PRATIQUES



4 membres



34 personnes
mobilisées



Temps passé :
23,5 jours



Frais :
840€

La nouvelle répartition des objectifs entre les engagements 2 et 4 de notre SAM permet de recentrer notre feuille de route sur les dynamiques collaboratives internes, renouant avec les principes plébiscités à la création de notre SAM.

Axe 1 - Encourager le partage de connaissance

- Poursuivre la montée en puissance de notre outil de partage documentaire (Le Kiosque)
- Maintenir un temps de travail collaboratif élevé pour favoriser la montée en compétences des collaborateurs et capitaliser les retours d'expérience
- Donner un second souffle à des dispositifs de partage de connaissances historiques

Axe 2 - Accompagner les collaborateurs dans leur quotidien sur toutes les thématiques auxquelles nous sommes confrontés

- Définir un bon accompagnement et sensibiliser les collaborateurs sur ce que cela englobe
- Déployer un accompagnement personnalisé au sein de toutes les équipes

Axe 3 - Poursuivre l'acculturation de nos collaborateurs aux enjeux de la transition écologique

- Organiser des ateliers 2tonnes
- Communiquer sur les enjeux autour de la transition écologique dans nos métiers



Les principales richesses d'une société d'ingénierie sont l'expérience, la diversité et la complémentarité des femmes et des hommes qui la composent.

C'est pour cette raison que nous avons continué à travailler cette année sur l'évaluation des besoins de nos collaborateurs, sur la qualité de soutien qu'il leur était apporté au quotidien, et sur le maintien des dynamiques de groupe. Un travail plus serein, une structure dans laquelle on peut s'épanouir, une meilleure efficacité pour Elcimaï Environnement et ses clients!

Sandrine MURZILLI
Responsable Qualité



Axe	Objectifs	Action	Avancement	Informations complémentaires
Axe 1 - Encourager le partage de connaissances	Poursuivre la montée en puissance de notre outil de partage documentaire (Le kiosque)	Mesurer l'utilisation et la fréquentation du Kiosque	En cours	<p>Nombre de visiteurs uniques / mois :</p> <p>03/2024 : 99 visiteurs uniques</p> <p>12/2024 : 110 visiteurs uniques, soit une augmentation de 11% dans l'année.</p> <p>Évolution du nombre de visites sur le site :</p> <p>3503 visites comptabilisées au mois de décembre 2024, soit une augmentation de 9% par rapport à la moyenne de 3200 visites / mois en 2023 (pour un objectif visé de 10%)</p>
		Communication autour du Kiosque pour favoriser son appropriation	En cours	Réalisation de communications opportunistes en fonction des pages publiées et des réunions organisées
	Maintenir un temps de travail collaboratif élevé pour favoriser la montée en compétences des collaborateurs et capitaliser les retours d'expérience	Recensement des groupes de travail actifs et information sur leur existence et leurs travaux	Finalisé	<p>15 groupes de travail technique répertoriés, en lien avec les compétences métiers des collaborateurs (ou « GT métiers »).</p> <p>5 cellules dédiées à l'amélioration continuent dans leur BU</p>
		Mobilisation de l'ensemble des collaborateurs dans cette dynamique de collaboration au travers l'organisation de temps d'échanges	En cours	<p><u>Temps total dédié à la collaboration</u> (GT métiers, amélioration continue, colloques, réunions internes, tutorat, innovation) :</p> <p>722 jours, soit 6,45 jours / collaborateur en 2024 (contre 628 et 5,2 en 2023), avec un temps supérieur à 5 jours / collaborateur / an dans chacun des 4 services de notre organisation.</p>
	Donner un second souffle à des dispositifs de partage de connaissances historiques	Incitation à formaliser du REX dans l'ERP	En cours	Taux de renseignement du REX pour les affaires terminées en 2024 : 49% (contre 40% en 2023)
		Actualisation du dispositif des personnes ressources	En cours	Mise à jour régulière de la liste au cours de l'année, mais pas de communication dédiée en dehors des présentations qualité,



Axe	Objectifs	Action	Avancement	Informations complémentaires
Axe 2 - Accompagner les collaborateurs dans leur quotidien sur toutes les thématiques auxquelles nous sommes confrontés	Définir un accompagnement adapté à chacun et sensibiliser les collaborateurs sur toutes les formes que peut prendre cet accompagnement	Partage d'une carte mentale des différentes formes d'accompagnement, individuel et collectif, dans différents cadres pour favoriser son appropriation	En cours	Carte mentale présentée lors de la réunion générale annuelle de 08 mars 2024 et du rdv n°7 du Grand Parcours dédié à la qualité Thématique intégrée dans les échanges lors des entretiens individuels annuels, entre les collaborateurs et leurs N+1.
	Déployer un accompagnement personnalisé au sein de toutes les équipes	Suivi des pratiques déployées à l'accompagnement individuel	Finalisé	Temps dédié à l'accompagnement individuel (« tutorat », « point de management », ...): 90 jours (soit 20% du total de temps « tutoré » et 13% du temps total dédié à la collaboration, contre 68 jours, 11% du total en 2023)
		Réalisation d'une enquête sur la perception des salariés de l'accompagnement dont ils bénéficient, afin de favoriser le dialogue entre collaborateur et manager	Finalisé	Taux de réponses : 100% (réponse obligatoire) Taux d'accompagnement perçu : 71,3% des collaborateurs estiment disposer d'un accompagnement individuel au quotidien en 2024. Taux de satisfaction de l'accompagnement proposé ; 96%
		Déploiement d'une enquête générale sur le ressenti des salariés vis-à-vis de l'entreprise (recommandation OTI 05/2023)	Finalisé	Une enquête sur la qualité de vie et conditions de travail (QVCT) et les risques psychosociaux a été conduite par un cabinet externe sur le 1 ^{er} semestre 2024. Taux de participation : 69% de l'effectif , avec 80 réponses reçues sur 116 salariés . L'enquête a permis l'expression de la grande majorité des équipes, et a impulsé la création d'un comité de pilotage dédié à la qualité de vie et des conditions de travail (Comité QVCT), soutenu par la Direction et en collaboration avec le CSE.
Axe 3 - Poursuivre l'acculturation de nos collaborateurs aux enjeux de la transition écologique	Organiser des ateliers 2tonnes auprès des collaborateurs	Réalisation de 6 ateliers 2 tonnes au cours de l'année	Finalisé	Nombre de collaborateurs sensibilisés via l'atelier 2tonnes : 42 collaborateurs (37% de l'effectif)



CONCLUSION DU COMITÉ DE MISSION

Le repositionnement de notre 4^{ème} engagement derrière notre volonté de favoriser la collaboration et le partage de connaissances dans nos pratiques a permis de clarifier son champ d'action et rendre plus lisible ses avancées.

Bien que le partage de connaissance soit une pratique très exercée dans notre société, cet engagement permet de construire une véritable culture de l'accompagnement des collaborateurs, centrée sur le développement individuel et collectif. L'importance de ces dynamiques de partage a une nouvelle fois été réaffirmée avec la grande enquête autour de la QVCT.

Les réalisations de l'année témoignent de la montée en puissance de cette dynamique. Le volume de temps consacré à la collaboration augmente globalement, avec un léger recul du temps passé dans les groupes de travail métiers, dans une logique de professionnalisation de leur activité.

L'enquête de fin d'année sur l'accompagnement individuel a montré que 71% des collaborateurs se sentent accompagnés au quotidien sur l'ensemble des 7 thématiques identifiées dans la carte mentale de l'accompagnement, et qu'1 collaborateur sur 3 accompagne une ou plusieurs personnes à l'échelle de l'entreprise. Une évolution positive entre 2023 et 2024 est soulignée par 31 répondants ; le travail doit se poursuivre pour élever les équipes au même niveau de performance.

La diffusion d'outils, à l'instar de la carte mentale de l'accompagnement et la mise en place d'espaces pour favoriser l'expression et les échanges d'idées, se poursuivent. L'allocation de temps dédiés à la collaboration renforce sa légitimité et son importance au sein des équipes.



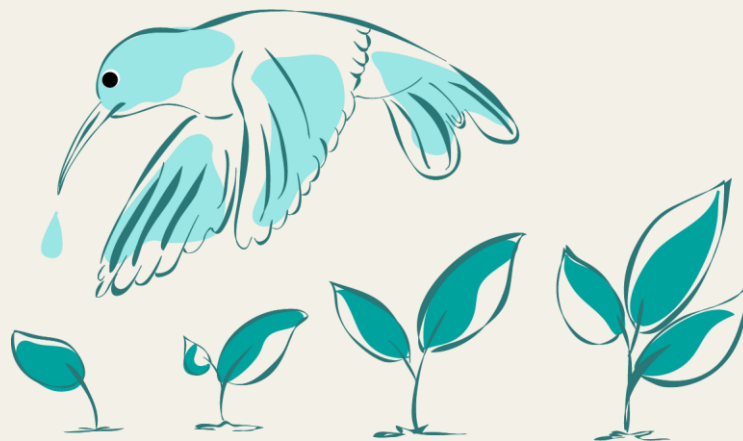
ENGAGEMENT STATUTAIRE 1 : RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

En 2025, la feuille de route sera poursuivie. Certains objectifs ont été mis à jour ou ajoutés, à la suite des travaux réalisés en 2024.

Le renouvellement du Bilan Carbone constituera une étape majeure du premier semestre 2025, offrant une opportunité déterminante pour évaluer nos progrès en matière de réduction de l'impact carbone. Parallèlement, les initiatives menées dans le cadre des axes 2, 3 et 4 viendront enrichir nos réflexions en vue d'élaborer une stratégie Éviter-Réduire-Compenser (ERC) d'ici la fin de l'année 2025. Cette démarche transversale et structurante sera à coconstruire avec *les engagements* « 2-Promouvoir les solutions exemplaires au sein de notre écosystème » tourné vers l'externe et « 4-Favoriser la collaboration et le partage de connaissance dans nos pratiques » centré sur l'interne.

Enfin, les actions développées dans le cadre de notre axe n°5 - *Communiquer auprès des collaborateurs* contribueront à renforcer notre culture et notre engagement sur les enjeux environnementaux.

Cet engagement statutaire doit monter en puissance, après une année 2024 ayant permis sa structuration.



Axe 1 - Réduire notre impact carbone

- **Renouveler** le Bilan Carbone de la société sur le 1er semestre
- **Mesurer** le nombre d'offres envoyées avec le volet carbone et suivre au travers de notre ERP **le montant carbone à compenser sur nos affaires**
- Définir **une stratégie pour éviter, réduire et compenser** nos émissions carbonées

Axe 2 - Améliorer notre empreinte numérique

- **Définir une politique** du numérique et du classement du réseau

Axe 3 - Réduire l'impact de nos déplacements

- **Construire une grille de sensibilisation** sur les modes de transport et l'intégrer dans nos pratiques
- **Mesurer** l'utilisation **du critère de proximité** pour les missions de 2024

Axe 4 - Améliorer la prévention et la gestion de nos déchets

- **Poursuivre le déploiement de solution de tri des biodéchets** pour les agences restantes
- **Formaliser une politique d'achat et de gestion de nos équipements**

Axe 5 - Communiquer auprès des collaborateurs

- **Sensibiliser les nouveaux collaborateurs** sur nos bonnes pratiques environnementales, lors du parcours d'accueil (Grand Parcours)
- **Poursuivre l'organisation de 3 évènements annuels** en lien avec la réduction de l'impact environnemental (mobilité douce, utilisation du numérique, consommation, gestion des déchets)



ENGAGEMENT STATUTAIRE 2 : PROMOUVOIR LES SOLUTIONS EXEMPLAIRES AU SEIN DE NOTRE ÉCOSYSTÈME

Axe 1 - Élaborer et diffuser les meilleures pratiques environnementales dans nos missions

- **Rassembler et catégoriser les recommandations exemplaires** dans nos champs d'intervention
- **Augmenter la proposition de solutions** exemplaires dans la conception de nos projets, dans les offres et la réalisation
- **Acculturer les collaborateurs** à notre engagement en tant que "prescripteurs et catalyseurs de solutions exemplaires"
- Améliorer l'exploitation de la veille sur les solutions environnementales dans nos domaines d'activités (REX de missions, colloques...)
- Explorer la possibilité de diffuser du retour d'expérience sur les solutions proposées à l'externe (concours externe ou interventions sur événements)

Axe 2 - Diffuser plus largement notre engagement au-delà de nos missions

- Donner du temps pour la transition écologique à travers le **mécénat de compétences** sur les thématiques liées nos activités
- **Encourager et valoriser l'engagement bénévole des collaborateurs**, qui s'impliquent sur leur temps personnel pour des causes qui leur tiennent à cœur
- Diffuser notre engagement pour la transition écologique au sein de nos réseaux professionnels, en communiquant via nos différents canaux et en participant ou organisant à des événements



L'ambition sur ce volet pour la suite du cycle 2025-2026 consistera à concrétiser les **outils de recommandations environnementales et sociales**, pour accompagner davantage les équipes, dans l'élaboration des offres, comme dans la réalisation de leurs missions d'études et d'ingénierie, process ou bâtiment.

La perception des collaborateurs du rôle de chacun en tant que « prescripteur de solutions » reste un pilier de notre 2^{ème} engagement. Cette posture se manifeste à travers le Concours des CéSAM, devenu un vrai temps fort de la SAM et de l'entreprise, et l'inventaire des missions proposant une solution exemplaire.

Le travail d'identification, de classification et de synthèse de ces solutions reste donc un objectif prioritaire, avec l'appui des groupes de travail métiers et la capitalisation sur les divers retours d'expérience des équipes. Comme identifié dès 2023, le rayonnement de ces outils et informations est crucial, et sera renforcé auprès des collaborateurs situés à des moments ou des postes clés dans l'entreprise : les nouveaux arrivants, les chefs de projets et la direction.

Par ailleurs, le travail autour de la compensation carbone se poursuivra également sous le prisme de cet engagement, comme il se situe à la croisée de nos engagements à réduire notre impact et à promouvoir les solutions exemplaires dans nos activités.

D'autres synergies internes se dessinent en 2025, avec par exemple les équipes portant notre politique en faveur de l'innovation. Un comité dédié aura pour

mission de détecter et préconiser les sujets, les outils, les offres à développer pour répondre aux enjeux de demain. Au-delà du défi de la transition écologique, ce sont désormais des stratégies et des opérations d'adaptation ou opérations de restauration que nous devons promouvoir.

Nos actions de mécénat répondront d'une autre manière à ces défis, en affirmant notre implication auprès de structures plus fragiles face aux mutations sociétales en cours. Le temps de structuration du dispositif s'achève et confirme notre volonté de mettre à disposition du temps et des compétences à des organisations proches de nos métiers. L'année 2025 marquera la réalisation de la première mission test, avec l'accompagnement de l'ONG ENPro au Togo, sur la gestion des biodéchets. Le bilan de la mission sera présenté aux équipes en 2025, en même temps qu'une proposition de participer à d'autres missions de mécénat, en collaboration avec RESACOOOP à partir de 2026.

En parallèle des actions de mécénat menées au nom de l'entreprise, l'engagement bénévole individuel sera étudié en 2025 : une enquête sera menée pour connaître la nature de cet engagement et les associations ou organisations dans lesquelles s'investissent les collaborateurs. Les bénévoles seront invités à partager leur expérience en interne et à réfléchir à leurs attentes vis-à-vis de l'entreprise concernant leur engagement.



ENGAGEMENT STATUTAIRE 3 : GARANTIR L'ÉTHIQUE DANS NOS PRATIQUES ET NOTRE GOVERNANCE

En 2025, la feuille de route sera poursuivie avec les initiatives suivantes qui contribueront à élargir notre perspective, tout en consolidant nos engagements éthiques, tant au niveau de nos pratiques opérationnelles que dans les mécanismes de gouvernance. Cultiver une éthique forte et partagée repose sur l'adhésion collective et une culture commune.

Axe - 1 : Augmenter l'attention des collaborateurs portée à l'éthique

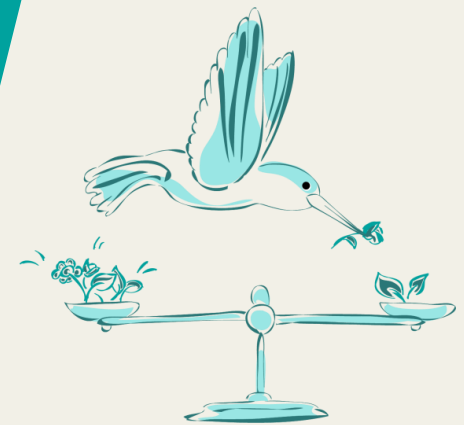
- **Enquêter les salariés sur leur perception de l'engagement éthique :** L'examen approfondi des réponses est un levier clé pour définir les actions prioritaires visant à renforcer l'attention portée à l'éthique et à favoriser l'acculturation de l'ensemble des équipes. Ce questionnaire doit être renouvelé tous les ans pour intégrer les nouveaux arrivants et adapter nos actions
- **Former les nouveaux arrivants**
- **Diffuser les bonnes pratiques :** Une ou plusieurs FAQ sur la confidentialité seront diffusées avec une communication active pour améliorer l'imprégnation des collaborateurs

Axe - 2 : Ouvrir le partage d'expérience à des acteurs externes

- **Partager notre démarche éthique avec des acteurs externes :** Une réunion d'échange sur les problématiques éthiques et leur gestion sera organisée avec un autre bureau d'étude

Axe - 3 : Valoriser le travail du comité

- **Renforcer la position de référent :** se saisir des sujets éthiques remontés dans l'enquête 2024 et en faire des retours analysés et formalisés à l'ensemble des salariés + renforcer ses liens avec le service juridique
- Présenter l'analyse des risques à l'occasion d'une réunion de type Cross BU
- Réorganiser la page dédiée dans Le Kiosque et organiser une communication
- Informer sur l'ensemble des sollicitations du Comité d'éthique de l'année



ENGAGEMENT STATUTAIRE 4 : FAVORISER LA COLLABORATION ET LE PARTAGE DE CONNAISSANCES DANS NOS PRATIQUES

Avec des indicateurs plus précis, l'évaluation des actions liées au 4^{ème} engagement de la SAM gagne en justesse et permettra d'identifier les priorités pour le reste du cycle 2025-2026.

L'ensemble des actions liées à la diffusion des connaissances et des pratiques collaboratives sont reconduites et resteront concentrées sur les axes redéfinis en 2024 :

- Encourager le partage des connaissances et des savoir-faire ;
- Accompagner les collaborateurs dans leur quotidien sur toutes les thématiques auxquelles nous sommes confrontés ;
- Poursuivre l'acculturation des collaborateurs aux enjeux de la transition écologique.

Axe 1 - Encourager le partage de connaissance

- Poursuivre **la montée en puissance du Kiosque** : mettre au point les outils pour prendre en main la plateforme et animer le contenu existant
- Maintenir **un temps de travail collaboratif élevé** pour favoriser la montée en compétences des collaborateurs et capitaliser les retours d'expérience
- Donner un second souffle à des dispositifs de partage de connaissances historiques

Axe 2 - Accompagner les collaborateurs dans leur quotidien sur toutes les thématiques auxquelles nous sommes confrontés

- Définir un bon accompagnement et sensibiliser les collaborateurs sur ce que cela englobe
- Déployer un **accompagnement personnalisé** au sein de toutes les BU

Axe 3 - Poursuivre l'acculturation de nos collaborateurs aux enjeux de la transition écologique

- Organiser des ateliers 2tonnes
- Communiquer sur les enjeux autour de la transition écologique dans nos métiers



La dynamique collaborative au sein d'Elcimaï Environnement est une force que nous cultiverons, à la fois grâce aux dispositifs existants, et en en créant de nouveaux.

En premier lieu, nous poursuivrons la montée en puissance du Kiosque. Une attention particulière sera portée à la diffusion de son usage et ses bonnes pratiques auprès des nouveaux arrivants, comme des « anciens ».

D'autre part, dans l'objectif de maintenir un temps de travail collaboratif élevé et de favoriser la montée en compétences des collaborateurs en capitalisant sur les retours d'expérience, nous accompagnerons la structuration et la création des différents espaces d'échanges.

En parallèle, nous mènerons des actions de proximité pour encourager les collaborateurs à mieux formaliser le « REX » sur mission et post-événement, avec l'animation d'un atelier dédié et avec la réactivation du dispositif de « personnes ressources », point d'entrée sur une thématique, un métier ou une activité.

Au-delà de la capitalisation sur l'expérience et de l'harmonisation des pratiques, nous gardons en vue l'objectif de développer le 2^{ème} axe de notre engagement : l'accompagnement, individuel et collectif, des collaborateurs.

L'enquête sur les sept volets de l'accompagnement fait désormais partie intégrante de notre politique RH, et sera répétée annuellement au moment des entretiens individuels. Sa 2^{ème} édition en 2025 permettra de poursuivre le dialogue entre le collaborateur et son manager sur ce sujet, et suivre l'évolution de la perception de l'ensemble des salariés à l'échelle de l'entreprise.

Nous renouvèlerons la diffusion de la carte mentale de l'accompagnement, à travers les livrets d'accueil des nouveaux arrivants, les pages d'informations disponibles sur le Kiosque (et notre intranet, Sillage). La diversification des canaux de diffusion et la multiplication des échanges sur le sujet élargiront davantage la compréhension de la notion d'accompagnement, de ses différentes facettes dans la vie de l'entreprise et de l'implication de chacun dans cette dynamique.

Enfin, l'acculturation des collaborateurs aux enjeux de la transition écologique restera le fil rouge de ce 4^{ème} engagement, au travers de différents formats de sensibilisation, en lien avec ceux menés par les engagements « 1 - Réduire notre impact environnemental » et « 2 - Promouvoir les solutions exemplaires au sein de notre écosystème ».



CONCLUSION GÉNÉRALE DU COMITÉ DE MISSION SUR LA TRAJECTOIRE

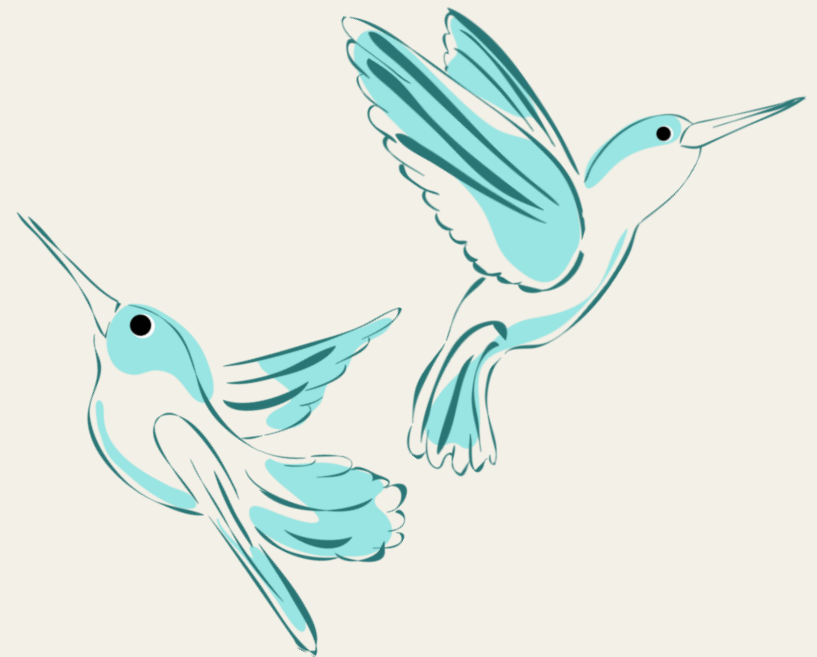
Elcimaï Environnement entre dans l'âge adulte de la SAM : la démarche est structurée, renouvelée et riche d'idées, avec l'envie de concrétiser.

Les enjeux pour l'entreprise sont pluriels :

- Respecter nos engagements,
- Maintenir et diversifier les leviers de motivation pour favoriser l'implication de chacun dans la SAM,
- Faire de la SAM un moteur de nos activités professionnelles et à la fois une boussole éthique de l'entreprise,
- Cultiver le sentiment de sens au travail et d'appartenance à une communauté de professionnels, rassemblés par l'entreprise, dans un secteur d'activité concurrentiel, et un contexte économique et social stimulant car contraint et incertain.

Les derniers rapports scientifiques nous poussent aujourd'hui à envisager des scénarios non plus de transition, mais d'adaptation aux changements climatiques ou encore de restauration de notre environnement. Les changements risquent d'être si rapides et violents que l'adaptation risque d'être compliquée, et qu'il faille aussi faire face à de la gestion de crise ce qui nécessitera de la robustesse.

Notre feuille de route pourra donc nous conduire à élargir le champ de la réflexion à de nouvelles stratégies d'accompagnement des acteurs privés et publics.



CONCLUSION GÉNÉRALE DE L'OTI (EXTRAITS DU RAPPORT DU 28/05/2025)



Entretiens réalisés

Objectifs	Interlocuteurs rencontrés
OS1. Réduire notre impact environnemental.	<ul style="list-style-type: none">• Cyril BARBAROUX, Chef de projets et manager de mission• Clémence PETIT, chargée d'études
OS2. Promouvoir les solutions exemplaires environnementales et sociétales au sein de notre écosystème	<ul style="list-style-type: none">• Francis PELMONT, Directeur Général Elcimai Environnement• Maud MORATA, Coordinatrice des processus et communication
OS3. Garantir l'éthique dans nos pratiques et notre gouvernance	<ul style="list-style-type: none">• Matthieu SAGE, Chef de projet et membre du comité de mission
OS4. Favoriser la collaboration et le partage de connaissances dans nos pratiques	<ul style="list-style-type: none">• Luc MICHARD, Responsable BU et membre du comité de mission• Sandrine MURZILLI, Responsable Qualité



Synthèse OTI – Cohérence de la Mission

Question de vérification	Conclusion OTI
La raison d'être inscrite dans les statuts est-elle en lien avec l'activité de la société?	Oui
Les engagements sont-ils en lien avec l'activité de la société?	Oui



Synthèse OTI – Intégration de la Mission

Thématique	Conclusion OTI
Pilotage opérationnel **	Quelques indicateurs de pilotage opérationnel sont en ligne avec les objectifs de la mission. <i>Axe de recommandation : Définir des indicateurs d'impact permettant de mesurer l'atteinte de chaque objectif</i>
Management ***	Les managers connaissent bien les objectifs de la mission, les objectifs opérationnels de leur entité intègrent la contribution aux objectifs de la mission. Le management de leurs équipes fait référence à la mission.
Ressources **	Quelques ressources déjà existantes peuvent être utilisées pour la mission (budget, formation, outils...) <i>Axe de recommandation : Des ressources supplémentaires seraient à allouer pour mener à bien la réalisation des actions et l'atteinte des objectifs.</i>
Appropriation interne ***	Ils connaissent les objectifs de la mission et sont capables de faire le lien avec certaines de leurs activités.
Mobilisation des parties prenantes externes ***	Une animation des PP externes concernées est régulièrement assurée et plusieurs actions ou activités sont menées en lien avec elles.



Synthèse OTI – Fonctionnement du Comité de Mission

Thématique	Conclusion OTI
Composition du comité de mission ****	Les membres du CM ont des compétences complémentaires, pertinentes par rapport à la mission et aux enjeux de l'entreprise, incluant des PP externes. Le ou les salariés ne se résument pas au manager de la mission. Le président du CM est en capacité d'animer le fonctionnement du Comité et d'avoir une certaine indépendance par rapport aux dirigeants.
Fréquence des réunions ****	Trois réunions par an ou plus, complétées par des réunions de travail spécifiques.
Participation ***	La plupart des membres du CM ont participé à l'ensemble des réunions. Ils ont challengé les présentations auxquelles ils ont assisté, fait des propositions.
Appropriation des enjeux de l'entreprise ***	À leur nomination, les membres du CM externes ont reçu une documentation sur l'entreprise.
Contribution au rapport du comité de mission *	Il prend connaissance du rapport rédigé en interne et le valide en une réunion. <i>Axe d'amélioration : Le Comité de mission peut être plus critique sur son travail, sur les progressions enregistrées ou non, sur la part atteinte par objectif.</i>



Points forts de la structure

Réécriture de la raison d'être et des engagements statutaires

Renouvellement du Comité de mission avec intégration d'ambassadeurs de la SAM

Forte implication des équipes dans les actions entreprises

Clarté et structuration du rapport



Axes d'amélioration généraux

Plusieurs actions non réalisées par manque de temps ou de moyens, ne permettant pas d'assurer l'atteinte des objectifs fixés.

Rationaliser les moyens essentiels à la réalisation de la mission

Définir des indicateurs clairs, mesurant l'atteinte des objectifs fixés

Exemple : réduction de l'impact carbone avec le suivi des quantités de TCO2 émise

Plusieurs actions sont des cibles :
ES 1, OO5 : Animation de 2 événements sur la mobilité
ES 2, OO2 : Mise en place d'1 partenariat avec au moins un acteur du mécénat

Dissocier les actions des cibles à atteindre

Définir une trajectoire claire en indiquant la temporalité des actions/indicateurs à atteindre



Conclusion présentée dans le rapport de l'OTI

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- Le lien entre la raison d'être inscrite dans ses statuts et l'activité de la société ;
- Le lien entre les objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts et l'activité de la société ;
- Le suivi de l'exécution de la mission par le comité de mission ;
- Les conclusions favorables du comité de mission sur la pertinence des objectifs ;
- La possibilité de vérifier l'exécution des objectifs ;
- Le fait que l'entité n'a pas mis en œuvre des moyens adéquats pour les objectifs sociaux et environnementaux « Réduire notre impact environnemental » et « Garantir l'éthique dans nos pratiques et notre gouvernance » retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;
- Le fait que l'entité n'a pas atteint l'ensemble des objectifs opérationnels qu'elle a définis :
 - Pour l'objectif statutaire « Réduire notre impact environnemental », à l'exception des résultats des objectifs opérationnels « Réduire l'impact de nos déplacements » et « Communiquer auprès des collaborateurs » ;
 - Pour l'objectif statutaire « Garantir l'éthique dans nos pratiques et notre gouvernance », uniquement les résultats de l'objectif opérationnel « Ouvrir le partage d'expérience à des acteurs externes » ;
- Le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour les objectifs sociaux et environnementaux « Promouvoir les solutions exemplaires au sein de notre écosystème » et « Favoriser la collaboration et le partage de connaissances dans nos pratiques » retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;
- Le fait que l'entité ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification :
 - Pour l'objectif statutaire « Promouvoir les solutions exemplaires au sein de notre écosystème » à l'exception des résultats de l'objectif opérationnel « Intégrer des solutions exemplaires dans la conception, pour 15% de nos projets » sans que l'existence de circonstances extérieures à la société ne le justifie ;
 - Pour l'objectif statutaire « Favoriser la collaboration et le partage de connaissances dans nos pratiques » retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts.



Conclusion présentée dans le rapport de l'OTI

Par conséquent,

- La société ELCIMAI ENVIRONNEMENT respecte chacune des conditions de l'article L 210-10 lui permettant de faire état de la qualité de société à mission ;
- La société ELCIMAI ENVIRONNEMENT ne respecte pas les objectifs sociaux et environnementaux « Réduire notre impact environnemental », « Promouvoir les solutions exemplaires au sein de notre écosystème » et « Garantir l'éthique dans nos pratiques et notre gouvernance », qu'elle s'est donnée pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

Ambassadeurs : représentant de la SAM et de la mission à l'interne et à l'externe, dans le cadre d'évènement ou de communication

BU : business unit, équivalent d'un service ou d'un département autour d'une activité (commerciale et de production).

CEM : Communauté des Entreprises à mission, réseau national des entreprises ayant adopté le statut de société à mission.

Cé'SAM : concours interne des solutions exemplaires (le nom est inspiré de la cérémonie de remise de prix du cinéma français, « Les Césars », et de l'acronyme de société à mission, la « SAM »).

CSE : Comité Social et Économique.

Comité d'éthique : instance issue de la SAM chez Elcimai Environnement, garante de l'éthique de la gouvernance et des pratiques de l'entreprise et saisissable par les salariés et la direction pour prévenir les risques ou résoudre des conflits liés à la déontologie.

Comité de mission : instance de pilotage de la SAM, représentative des salariés et de la direction.

Déjeuners Cross-BU, ou « Cross-BU » : réunion non obligatoire organisée sur la pause méridienne et ouverte à tous, animée par un ou plusieurs collaborateurs pour présenter un sujet, un retour d'expérience.

ES : engagement statutaire, c'est-à-dire inscrit dans les statuts de l'entreprise, sur un aspect social ou environnemental

Grand Parcours : parcours de formation initial de chaque nouvel arrivant dans l'entreprise, comportant un tronc commun et des parcours optionnels adaptés à des rôles ou des fonctions spécifiques attribués au collaborateur (commercial, innovation, formation, SAM...).

GT : groupe de travail, soit un espace d'échange rassemblant plusieurs personnes dans l'entreprise autour d'un axe stratégique, d'un sujet ou d'une problématique. Des GT ont entre autres été constitués autour de chaque ES pour appliquer la stratégie et réaliser les actions définies par le Comité de mission.

Le Kiosque : plateforme collaborative de partage d'informations et de documents développée par Elcimai.

Manager de mission : collaborateur élu par les membres du comité de mission pilote

Observateurs externes : personnalités invitées à suivre et évaluer la stratégie de l'entreprise pour respecter ses engagements et réaliser sa mission, et ses déclinaisons opérationnelles de l'entreprise à mission

OTI : Organisme Tiers Indépendant chargé d'évaluer et certifier la démarche de SAM. Depuis 2021, la société Crowe Fidélance remplit ce rôle pour Elcimai Environnement.

Rapport de mission : document obligatoire (a minima tous les 2 ans) présentant la vision, les orientations stratégiques et le bilan des actions menées dans le cadre de la poursuite de la mission d'entreprise. Ce rapport est remis et présenté par les représentants de la SAM à l'OTI.

Raison d'être : définition de la mission que se donne l'entreprise, à la base de ses engagements statutaires et des politiques qui en découlent.

SAM : société à mission, qui est une qualité reconnue aux sociétés garantissant le respect d'engagements sociaux et environnementaux. La société à mission se donne pour objectif de contribuer positivement à la société et à l'environnement, via la réalisation d'objectifs qu'elle se fixe. Source : Entreprendre.Service-Public.fr

Sillage : intranet de l'entreprise, tableau d'affichage dématérialisé rassemblant les informations générales de l'entreprise et du Groupe, ainsi que les procédures et les documents types nécessaires à chacun des processus, liés au management et à la réalisation de nos activités.



