

Rapport RSE 2024

Sommaire

Inventer un futur post-carbone : une ambition collective	5
Notre histoire	6
Notre organisation	7
Notre manifeste : Inventons !	8
Le groupe AREP en chiffres	10
 Nos engagements phares	 12
 Concevoir et prescrire la transition écologique	 15
1. Former nos collaborateurs aux enjeux de la transition.....	17
2. Mesurer nos impacts environnementaux	19
3. La démarche EMC2B en 5 projets.....	20
4. Concrétiser l'ambition EMC2B sur nos projets	25
5. Agir pour la sobriété et les achats responsables.....	29
 Incarnar une entreprise motivante et engagée	 31
1. Assurer le bien-être au travail	33
2. Faciliter la diversité, l'équité et l'inclusion	35
3. Renforcer le partage et la transparence	39
 Inspirer le changement vers une société résiliente	 41
1. Favoriser la cohésion des territoires	43
2. Accompagner la formation des jeunes sur les sujets de transition écologique et d'ingénierie de demain	49
3. Catalyser et diffuser les expertises environnementales	51
 Pour conclure.....	 53
Rapport RSE 2024.....	55

Inventer un futur post-carbone : une ambition collective

**Chez AREP, nous portons une mission claire :
inventer un futur post-carbone.**

Dans un monde confronté à des défis écologiques et sociaux inédits, cette ambition guide chacune de nos actions et chacune de nos réalisations. Notre stratégie centrée sur l'ambition environnementale doit ainsi s'illustrer et se mesurer dans chaque mission portée par AREP, mais aussi dans le fonctionnement même de notre groupe.

Avec notre démarche EMC2B, ouverte, libre de partage, nous avons structuré cette vision en une méthode concrète dédiée au juste besoin, à la frugalité, à la durabilité, et à la prise en compte de l'utilisateur final suivant cinq axes essentiels : Énergie, Matière, Carbone, Climat et Biodiversité. Tous les collaborateurs sont outillés pour évaluer et optimiser nos projets, de l'échelle du mobilier à celle du territoire, en passant par les bâtiments et infrastructures.

EMC2B est notre levier d'action, notre cadre d'innovation et notre boîte à outils commune pour engager nos équipes, nos clients et nos partenaires dans cette transformation nécessaire. Son approche qualitative et quantitative permet d'enrichir une base de références, indispensable pour comparer les programmes, rapprocher les indicateurs environnementaux et économiques, corrélés les métriques projets à l'intensité d'usage.

Ce rapport RSE reflète notre engagement à aller au-delà de nos missions d'agence pluridisciplinaire. En intégrant les principes du post-carbone dans nos réalisations, nous faisons de chaque mission une contribution concrète à la transition environnementale ; en les déclinant dans le fonctionnement du groupe AREP, en les appliquant à nous-mêmes, nous démontrons la sincérité et le bien-fondé de notre mission.

Ce rapport témoigne des jalons posés et des engagements que nous prenons, au quotidien, pour l'objectif commun qui sous-tend tous nos projets, nos missions de conseil, nos projets de recherche, et notre démarche d'entreprise apprenante : préserver l'habitabilité des villes, des territoires et plus globalement, de la planète.

Nous remercions nos collaborateurs, partenaires et clients, qui partagent cette vision et contribuent quotidiennement à la faire vivre.

Raphaël Ménard
Président d'AREP

Philippe Bihouix
Directeur Général d'AREP



Raphaël Ménard
© AREP M. Huriez

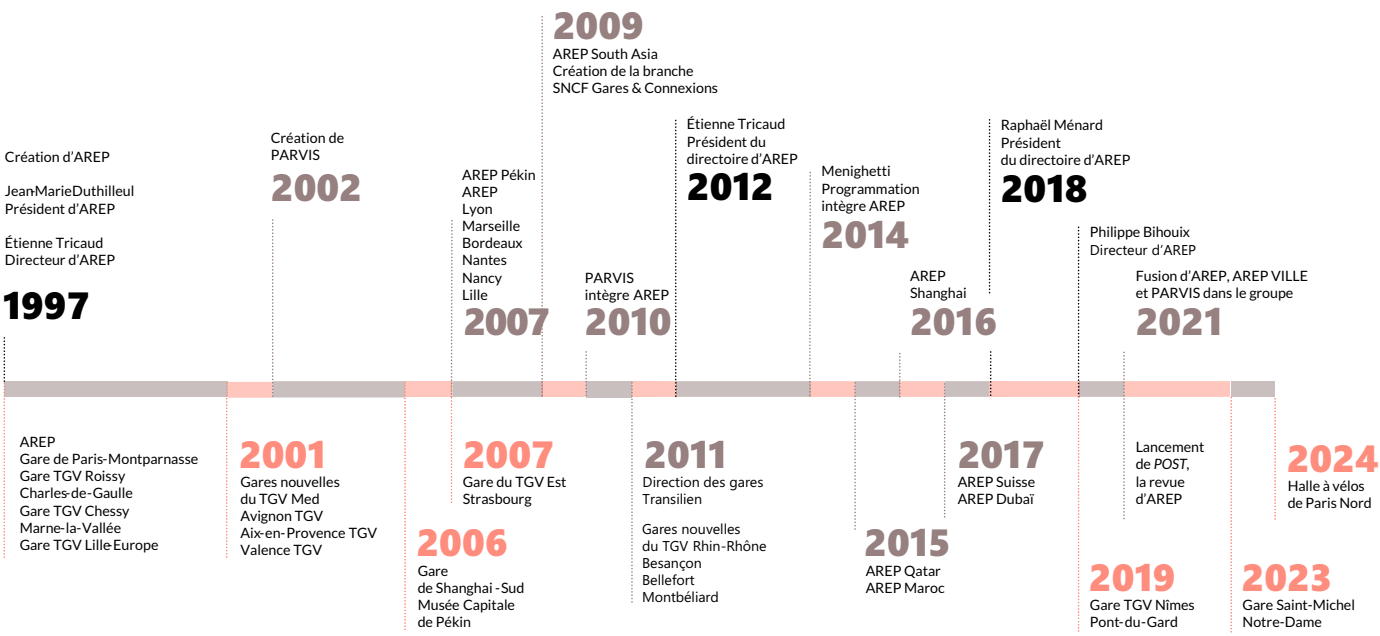


Philippe Bihouix
© AREP M. Huriez

Notre histoire

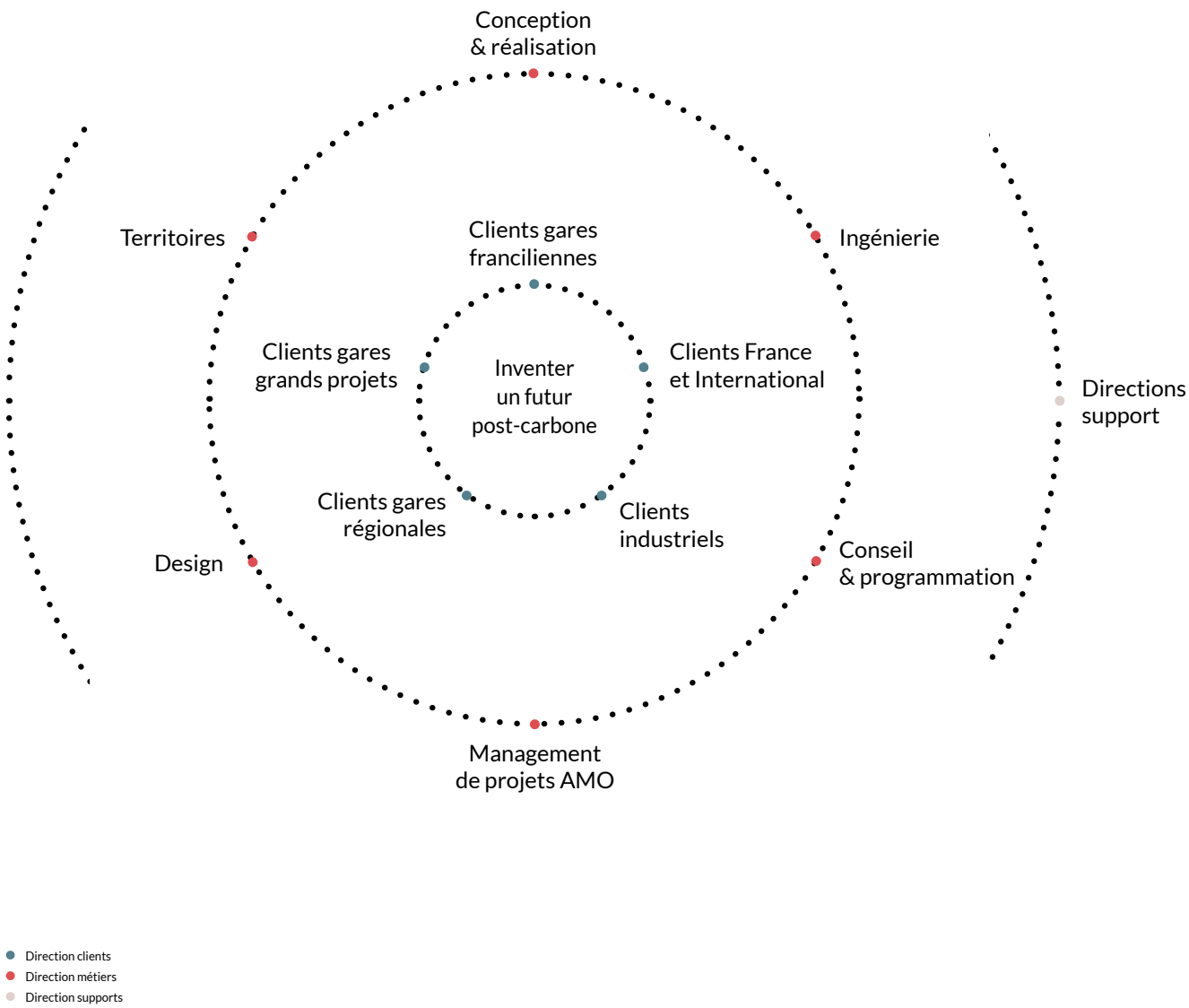
Fondé en 1997, le groupe AREP rassemble une diversité d'expertises, notamment en architecture à travers sa société d'architecture AREP Architectes, ainsi qu'en urbanisme, design, ingénierie, programmation, gestion des flux, conseil et management de projet.

Avec plus de 1 000 collaborateurs issus de 40 nationalités à l'échelle nationale et internationale, le groupe propose des solutions concrètes aux défis de l'urgence écologique. Acteur engagé, le groupe AREP contribue à la recherche, au débat public et à l'évolution des pratiques à travers ses publications, notamment sa revue POST.



Notre organisation

AREP est une agence pluridisciplinaire. Elle peut compter sur un mariage inédit de filières professionnelles qui se complètent et couvrent toutes les étapes de nos projets, sans oublier les fonctions support qui apportent un appui transversal indispensable pour le bon déroulement de nos activités.



Notre manifeste : Inventons !

Nous sommes à un tournant historique. Notre époque est un point de bascule pour ce que l'on nomme l'anthropocène. L'urgence écologique est notre réalité, cette conscience est le cœur de l'ambition du groupe AREP. Réchauffement climatique, effondrement de la biodiversité, raréfaction des ressources non renouvelables : notre défi est immense.

Depuis près de 25 ans, nous portons cette responsabilité, celle d'être concepteurs et prescripteurs de la transition écologique pour tous nos clients. Acteur global de l'architecture, de l'urbanisme et du design, nos savoir-faire et nos références sont à l'interface entre le bâtiment et la mobilité, tous deux responsables de plus de la moitié des émissions de gaz à effet de serre.

Nous sommes un groupe pluridisciplinaire et international. Filiale de SNCF Gares & Connexions, le groupe AREP est issu du monde ferroviaire. Nous sommes fiers de cet héritage unique. Notre équipe de plus de 1 000 professionnels de 40 nationalités porte une culture pluridisciplinaire en offrant un mariage inédit d'expertises : architecture (grâce à AREP Architectes), urbanisme, design, ingénierie, programmation, conseil et management de projet.

Nous travaillons en France et à l'international, en particulier en Europe, en Chine et au Vietnam où nous sommes durablement implantés. Avec plus de 500 projets actifs chaque année, nous sommes fiers de participer au rayonnement dans le monde de notre savoir-faire, en apportant des réponses concrètes et adaptées à l'urgence écologique, et ce à toutes les échelles et à toutes les étapes du projet.

Nous sommes unis par l'ambition du projet exemplaire, répondant aux justes besoins de nos clients, de ses utilisateurs finaux, actuels et futurs et de son environnement. L'intérêt général est une valeur fondatrice du groupe AREP. L'humain et la dimension sociale sont au cœur de notre processus créatif. Nos équipes portent une attention toute particulière aux usages et à la parfaite intégration du projet dans son contexte historique et son environnement social.

Nous militons. Pour répondre à l'urgence climatique et à la crise de la biodiversité, nous alimentons le débat public et transformons les pratiques. La curiosité est notre moteur et nous interrogeons quotidiennement nos façons de faire. Avec humilité, nous apprenons des acteurs qui expérimentent les modes alternatifs et qui décroissent la typologie traditionnelle des acteurs de production des projets.

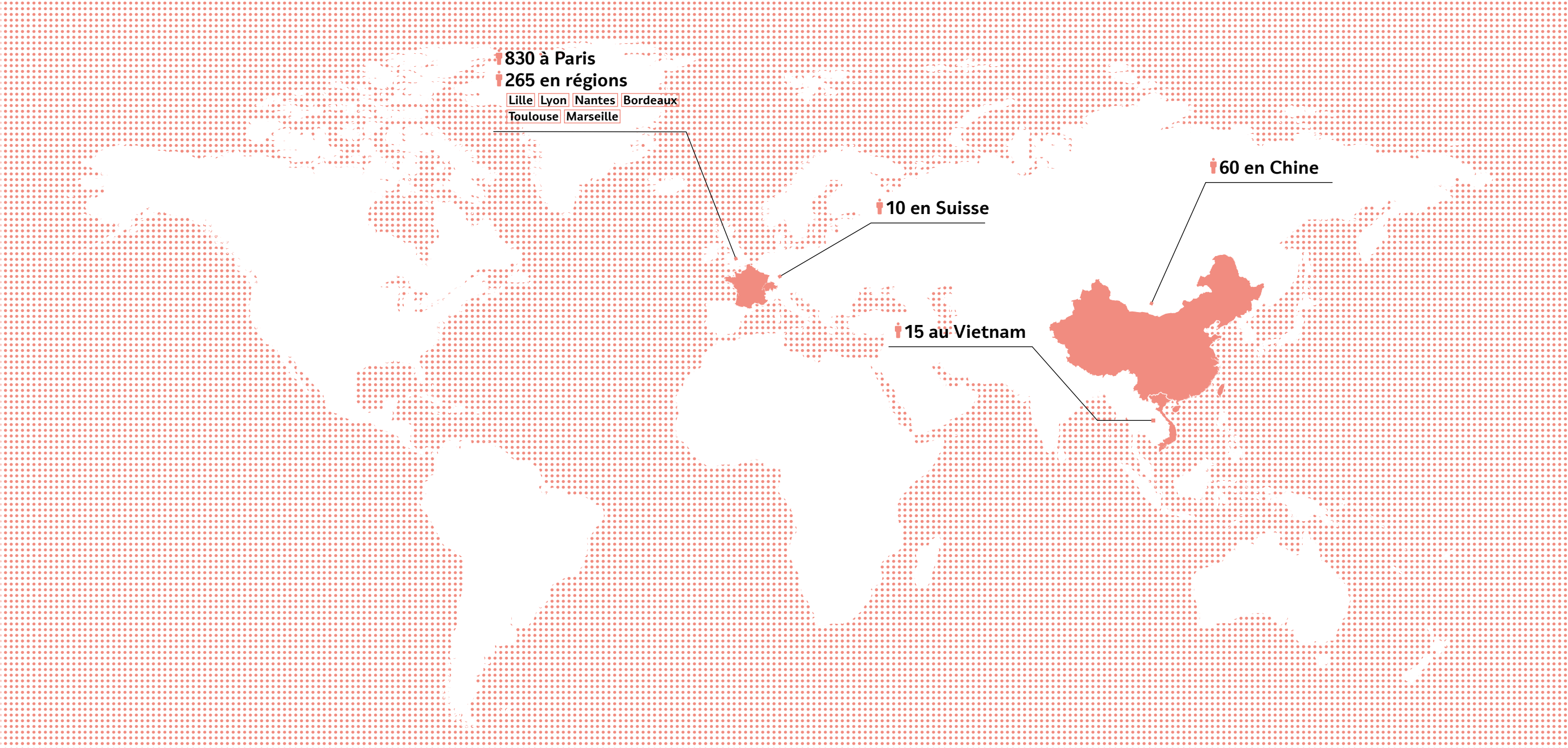
Le groupe AREP se voit comme un catalyseur, un incubateur de cet écosystème, un laboratoire d'interactions avec tous ces acteurs, et particulièrement avec les petites structures en pointe sur les questions écologiques et sociales.

Nous agissons pour (re)construire un monde résilient et soutenable, quitte à proposer parfois des options radicales. Cette révolution va au-delà de la seule discipline architecturale. Elle concerne autant le paysage que le design, l'ingénierie mais aussi la programmation, le management de projet et le conseil aux maîtres d'ouvrage. À cette fin, nous avons imaginé une démarche unique, « EMC2B ». À travers ce prisme, nous questionnons, scrutons et pilotons nos missions afin d'apporter des solutions simples et frugales aux cinq défis suivants : énergie, matière, carbone, climat et biodiversité, en articulant les modélisations les plus avancées et les approches de bon sens.

Enfin, nous explorons : la recherche et l'innovation sont au cœur de notre ADN. Nous refusons le prêt-à-penser de la durabilité. Nous préférons la créativité induite par chaque situation afin de proposer des solutions élégantes et sobres, efficaces et pérennes. Experts du patrimoine, nous privilégions la valorisation des existants et leur transformation

par des approches low-tech, économes en ressources. Notre culture scientifique et technique nous amène même à concevoir et à intervenir à l'échelle des infrastructures et des projets industriels.

Ainsi, chaque jour, nos 1 000 collaborateurs apportent des réponses concrètes aux besoins de nos clients pour relever les défis majeurs de l'urgence écologique.



Une offre pluridisciplinaire unique Maîtrise d'œuvre et conception Stratégie, conseil et AMO Expertises et simulations	+ de 1 000 collaborateurs entre la France, la Suisse, la Chine et le Vietnam	53% de femmes 47% d'hommes 1% de salariés reconnu comme porteur de handicap	39 ans de moyenne d'âge 40 nationalités	+ de 500 projets actifs chaque année	140 000 k euros CA 2024
---	--	---	--	--------------------------------------	-------------------------

Nos engagements phares

Concevoir et prescrire
la transition écologique à nos clients

Incarner une entreprise
motivante et engagée

Inspirer le changement
vers une société résiliente



Concevoir et prescrire la transition écologique

En tant qu'agence pluridisciplinaire et filiale du groupe SNCF, AREP assume une responsabilité majeure : imaginer, prescrire et réaliser des espaces et des infrastructures exemplaires, facilitateurs de mobilités douces, et qui deviennent des démonstrateurs de transition écologique. Chaque projet que nous développons constitue une réponse concrète aux défis climatiques, avec pour ambition de conjuguer, pour nos clients : coût, délai, qualité et élégance.

Chez AREP, nous nous engageons à construire activement la transition écologique autour de quatre démarches clés :

- former nos équipes aux enjeux de la transition ;
- mesurer nos impacts environnementaux ;
- concrétiser l'ambition de l'outil EMC2B ;
- promouvoir la sobriété ainsi que des pratiques d'achats responsables.

À travers ces actions, nous affirmons notre volonté de placer la transition écologique au cœur de nos réalisations, et de contribuer activement à un avenir durable.

«Nous avons un rôle essentiel dans la transition écologique, un ‘effet de levier’ important sur les défis du siècle.»

Raphaël Ménard,
président du directoire d'AREP

1. Former nos collaborateurs aux enjeux de la transition

La formation de nos collaborateurs aux enjeux environnementaux constitue une priorité stratégique pour assurer une transition réussie vers un modèle durable. En dotant nos équipes des connaissances nécessaires, nous renforçons leur capacité à intégrer ces enjeux au cœur de nos métiers.

Notre objectif pour 2025 est que 20 % des formations dispensées portent sur des sujets liés à la transition écologique. 20 % de ces formations sont animées par des formateurs internes. Par ailleurs, nous souhaitons que 100 % des nouveaux collaborateurs soient sensibilisés dès leur parcours d'intégration aux enjeux écologiques, garantissant ainsi une culture d'entreprise pleinement engagée.

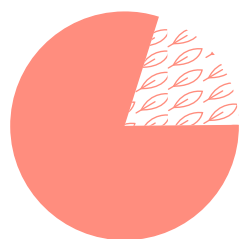
Nous développons des contenus pédagogiques sur mesure, adaptés aux besoins de nos salariés, et collaborons avec des experts sélectionnés pour garantir une formation de qualité. Nous avons développé des jeux comme «*Frugal poursuit*», des formations internes comme «*Estimer le poids carbone dans les projets*», «*La démarche EMC2B pour les assistants maîtrise d'ouvrage*» ou «*L'intégration de la biodiversité dans les projets*».

Et demain ?

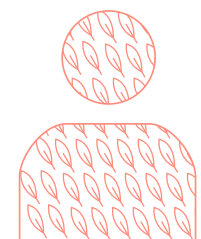
Chez AREP, nous avons pour objectif de construire une véritable communauté de savoirs partagés, dans laquelle chaque collaborateur bénéficie d'une montée en compétence progressive, tout en créant une culture d'amélioration continue. Pour ce faire, nous prévoyons de :

- renforcer la formation de nos acheteurs aux principes des achats responsables ;
- mettre en place un parcours de *e-learning*, régulièrement enrichi pour répondre aux exigences de mise à jour périodique ;
- nous appuyer sur notre communauté de formateurs pour concevoir les formations nécessaires à nos besoins de compétences ;
- compléter ce parcours par une évaluation continue des acquis, grâce à des outils tels que le quiz EMC2B, qui nous permettent d'identifier les sujets les mieux compris ou ceux à renforcer dans le cadre de nos formations.

Nos ambitions d'ici 2025



20 % des formations délivrées seront dédiées aux enjeux de transition écologique.



100 % des salariés pourront participer à des défis pour tester leurs connaissances sur les enjeux de la transition écologique.

Focus : le quiz EMC2B : qu'est-ce que c'est ?

Pour garantir une application optimale de la méthodologie EMC2B, AREP a développé le quiz EMC2B, outil ludique à destination des salariés pour :

- évaluer leurs connaissances générales en matière d'enjeux écologiques avec la mise en œuvre d'un quiz « Qui deviendra l'expert ? » permettant de tester ses connaissances au travers de quiz en culture générale, en culture technique et en culture réglementaire. Ces quiz abordent la totalité des thématiques EMC2B.
- identifier les points d'amélioration de leurs connaissances. Les résultats des quiz sont examinés par le prisme des thématiques EMC2B et des besoins de connaissances réglementaires. Ils sont exploitables par filières et emplois-repères. En fonction des résultats, des formations seront organisées en conséquence.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

- 17 % des formations délivrées concernent la transition écologique (formations procédures environnementales, construction bois, maçonnerie pierre...) ;
- 100 % des nouvelles recrues sont sensibilisées aux défis écologiques grâce à un cycle d'*e-learning* qui présente la démarche EMC2B inventée par AREP pour prendre en compte l'énergie, les matériaux, le carbone, le climat et la biodiversité dans tous les projets qu'elle produit.

2. Mesurer nos impacts environnementaux

Chez AREP, notre ambition de bâtir la transition environnementale repose sur des actions concrètes et opérationnelles. Pour cela, nous avons conçu une démarche unique et innovante : EMC2B. Cette méthodologie traduit notre volonté de transformer nos engagements en indicateurs, en actions et en outils permettant d'évaluer et d'améliorer nos impacts environnementaux.



Énergie

Rechercher en permanence, à la fois la diminution de la consommation énergétique, et la production d'énergies renouvelables.



Matière

Économiser et améliorer le cycle de la matière par l'emploi de matières renouvelables, biosourcées, ou le réemploi de produits existants avec pour objectif de réduire les consommations de matériaux, y compris d'eau et la production de déchets d'activité.



Carbone

La métrique carbone devient un critère d'aide à la décision tout au long du cheminement de la conception pour contribuer à l'objectif de neutralité carbone à l'échelle planétaire.



Climat

Participer à la résilience territoriale vis-à-vis de l'ensemble des aléas climatiques auxquels sont soumis nos projets, en particulier en créant des îlots de fraîcheur et des refuges climatiques afin d'améliorer le confort sensoriel et la qualité de l'air.



Biodiversité

Augmenter les services rendus, sensibiliser les usagers, créer de la valeur écologique et maintenir au mieux une place pour toutes les échelles du vivant (végétaux, insectes, animaux, humains) au sein des projets.

Ce canevas structurant intègre les cinq transitions essentielles que chaque projet doit porter. Il offre la possibilité de concevoir, analyser et évaluer les impacts environnementaux de nos réalisations, qu'il s'agisse d'infrastructures, d'espaces, de mobilier urbain ou d'une stratégie territoriale à grande échelle, comme nos projets pour le Luxembourg ou le Grand Annecy.

3. La démarche EMC2B en 5 projets



EMC2B - Énergie
SOLVEIG Le système photovoltaïque réversible sur voie. © AREP Y. Audic



EMC2B - Matière
Gare du Nord, halle à vélos solaire et réemploi en lanterneau des vitrages issus de la chenille du Centre Pompidou. © AREP G. Satre



EMC2B - Climat
Prototype de rafraîchissement adiabatique en bambou, au Vietnam © AREP



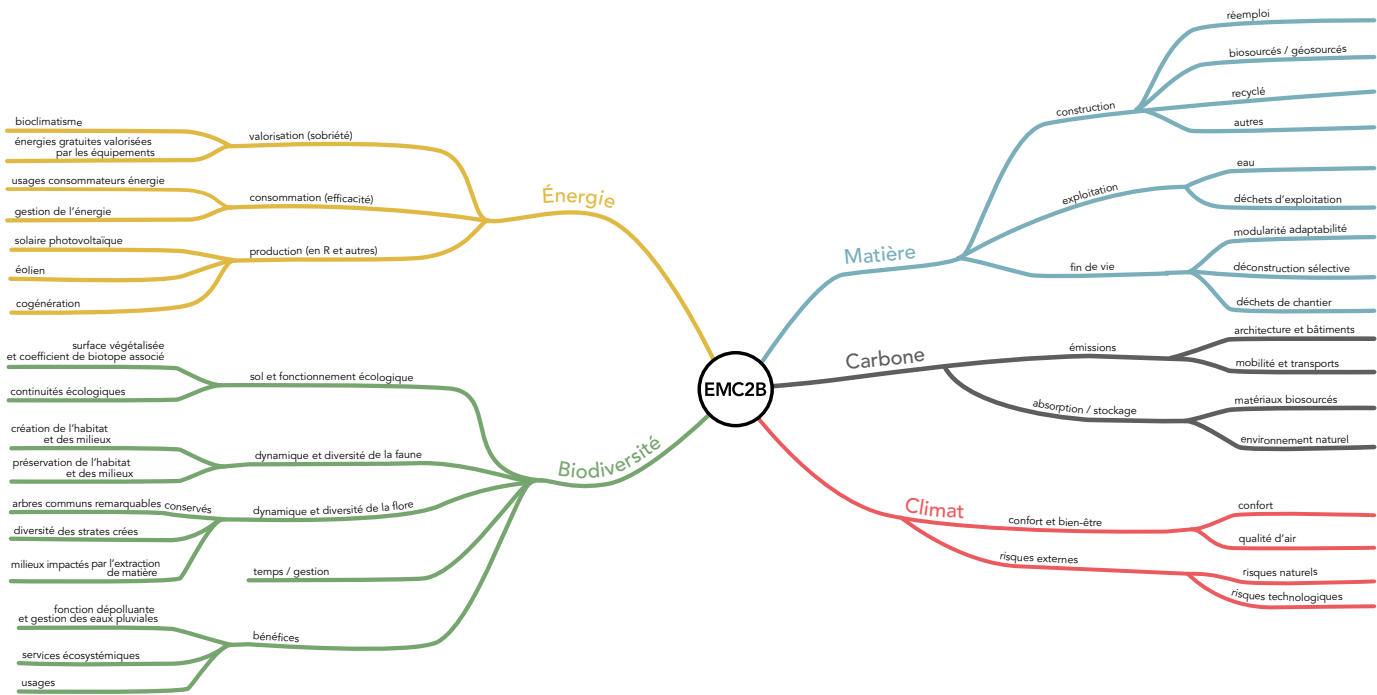
EMC2B - Carbone
Région fonctionnelle du Luxembourg
Flux de mobilité domicile – travail,
et impact CO₂ des mobilités
© AREP



EMC2B - Biodiversité
Gare de Versailles-Chantiers
© AREP M. Lee Vigneau

Méthodologie pour une maîtrise de l’impact des projets à partir des critères EMC2B

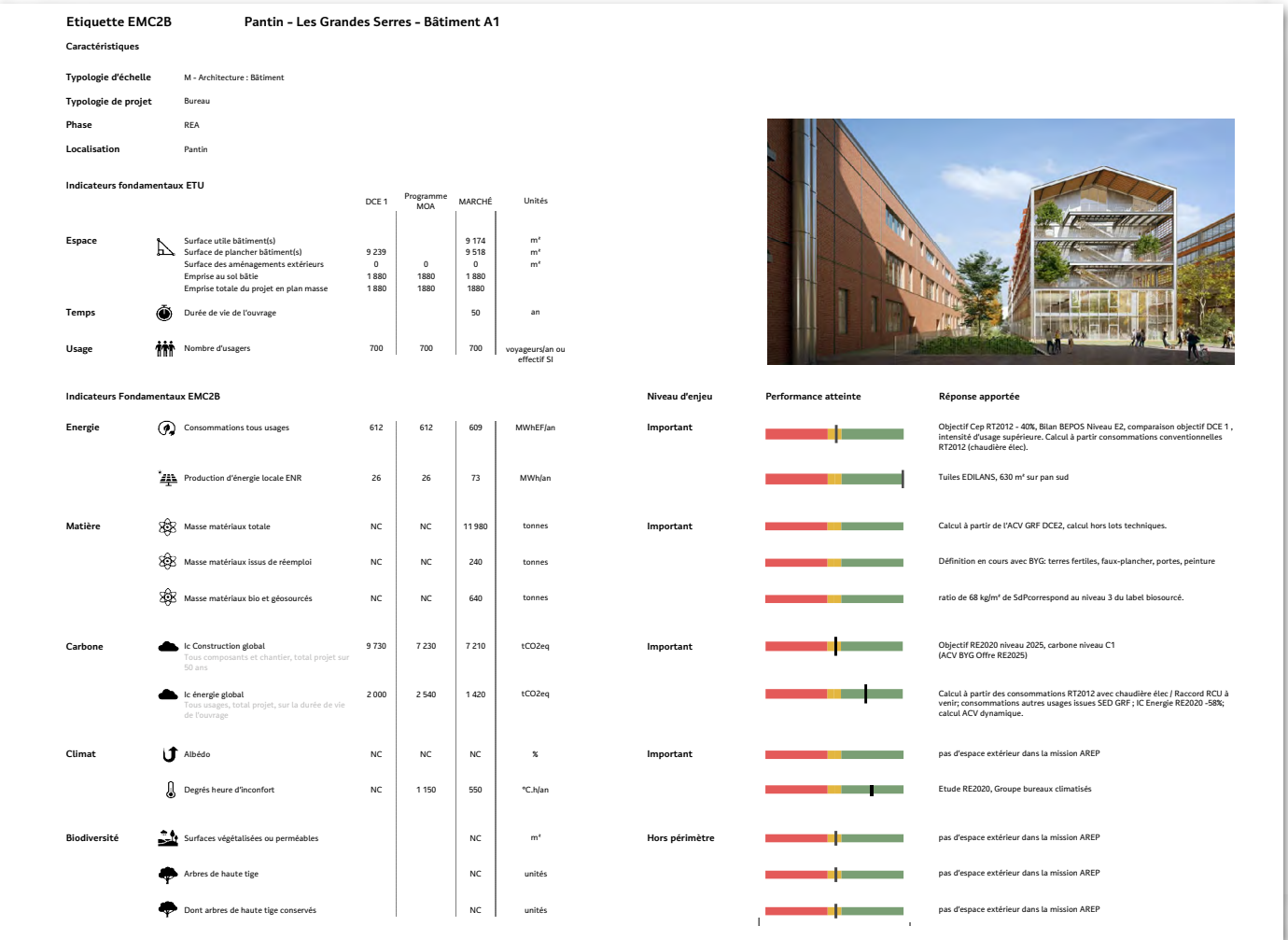
Plus qu’une simple métrique, EMC2B est une boussole guidant nos clients vers la transition post-carbone. Cette démarche, ouverte et libre de partage, traduit notre conviction profonde : la transition écologique ne pourra réussir que collectivement. Avec nos clients et partenaires, nous visons un objectif commun, celui de préserver l’habitabilité des villes, des territoires et de la planète.



Carte mentale EMC2B

Mesures clés

L’étiquette EMC2B constitue un véritable outil d’aide à la décision, permettant d’identifier les leviers d’amélioration à chaque étape du cycle de vie des projets. Cette évaluation reflète la volonté d’AREP de s’inscrire dans une démarche de transparence et de responsabilité. Pour concrétiser cette ambition, AREP a développé un processus de reporting environnemental structuré autour de l’étiquette EMC2B. Pour chaque enjeu EMC2B, 2 à 3 indicateurs maximum ont été définis afin de capturer la performance environnementale du projet. La performance est ensuite comparée à l’existant, et à la cible du programme. Ce reporting mensuel enrichit le dialogue avec nos clients et les parties prenantes en offrant une transparence totale sur les impacts environnementaux de leur projet.



Exemple d’étiquette à l’échelle bâtementaire, avec détail des indicateurs EMC2B

Aujourd'hui



25 %
projets à fort
impact équipés
d'une étiquette
EMC2B

1
Grand Prix
National
de l'Ingénierie

1
Trophée
de l'économie
circulaire



Où en sommes-nous aujourd'hui ?

- des outils développés par AREP afin de pouvoir estimer les indicateurs fondamentaux EMC2B en phase amont, pendant laquelle les choix de projets structurants sont arbitrés ;
- plus de 130 projets équipés d'une étiquette EMC2B, intégrant des indicateurs clés de performance environnementale ;
- un Grand Prix National de l'Ingénierie décerné pour la gare Saint-Michel Notre-Dame RER C par Syntec Ingénierie et le ministère de la Transition écologique ;
- un trophée de l'économie circulaire pour le projet de rénovation de Paris gare du Nord Horizon 2024.

Des objectifs ambitieux d'ici 2026

AREP se fixe un cap clair : équiper 100 % des projets à fort impact avec l'étiquette EMC2B.

Pour atteindre cette cible, nous concentrons nos efforts sur des axes prioritaires, tels que :

- quantité d'énergie renouvelable produite localement ;
- quantité de matériaux issus du réemploi ;
- quantité de matériaux biosourcés et géosourcés ;
- quantité de carbone émise ;
- estimation de l'albédo moyen du site ;
- surface végétalisée ou perméable sur le projet.

Les actions à développer

Les ambassadeurs EMC2B de chaque équipe doivent être formés pour que tous soient à l'aise avec les outils d'estimation des indicateurs. Les livrables de maîtrise d'œuvre devront inclure des recommandations à destination des clients pour les inciter à privilégier des alternatives à plus faible impact sur leur projet.

AREP s'engage également à :

- suivi semestriel de la proportion de la couverture des projets par la démarche EMC2B ;
- développer une base de données EMC2B connectée à l'ERP ;
- inclure dans les livrables de maîtrise d'œuvre une étiquette EMC2B commentée de leviers complémentaires et destinée aux clients ;
- développer des outils complémentaires, tels que BIM & Carbone ou la calculatrice matière, afin d'obtenir plus facilement des indicateurs carbone et matière en phase amont.

4. Concrétiser l'ambition EMC2B sur nos projets

Au-delà de la simple mesure des impacts environnementaux, concrétiser l'ambition EMC2B signifie transformer cette méthodologie en un véritable levier de transformation durable. Cette ambition repose sur des initiatives différenciantes comme le catalogue EMC2B, la calculatrice carbone, des outils pédagogiques tels que le jeu « Frugal Pursuit », ainsi qu'une mobilisation active de toutes les parties prenantes dont la maîtrise d'ouvrage.

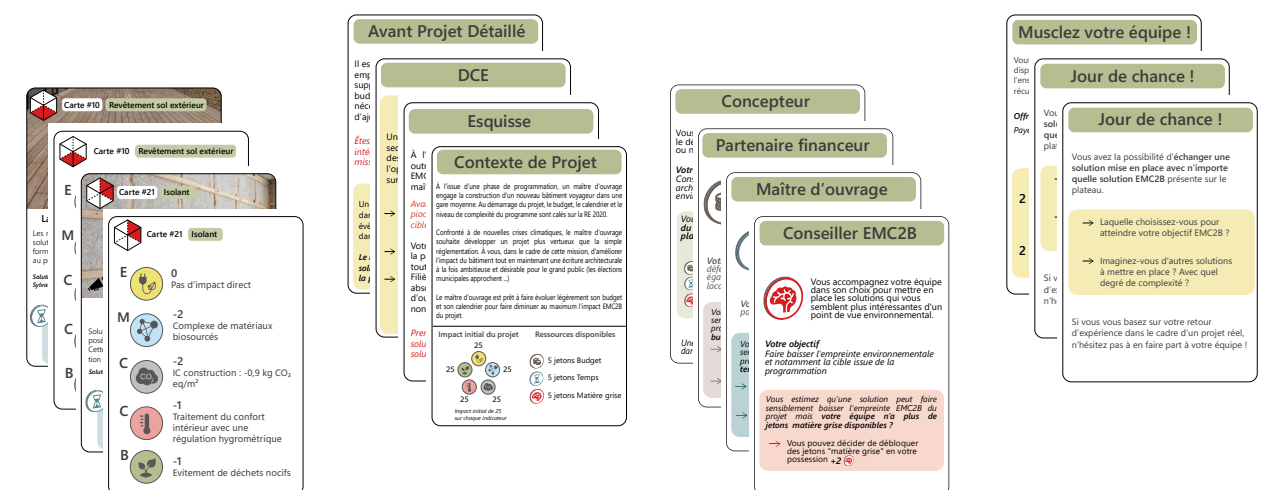
Actions différenciantes à mettre en avant

Créer un catalogue EMC2B pour la prescription de solutions vertueuses. Le catalogue EMC2B inclura des exemples concrets et des fiches techniques sur des matériaux biosourcés, des technologies d'énergie renouvelable, ou encore des stratégies d'aménagement favorisant la biodiversité et la résilience climatique. Ce catalogue sera mis à jour régulièrement pour orienter nos clients vers des choix responsables.

Son lancement est prévu pour la mi-2025, avec une première version pilote qui sera testée auprès des équipes internes, avant une diffusion plus large à nos partenaires et clients.

Le jeu Frugal Pursuit, un outil de sensibilisation innovant

AREP a développé un outil pédagogique unique pour concrétiser et partager l'ambition EMC2B : le jeu *Frugal Pursuit*. Cet outil ludique et interactif sensibilise les équipes et les parties prenantes à concevoir des solutions mobilisant les cinq piliers de l'étiquette EMC2B : énergie, matière, carbone, climat et biodiversité. Fort de son succès en interne, AREP projette d'élargir son usage à ses partenaires dès 2025 et au sein de collectivités pilotes.



Jeu de cartes *Frugal Pursuit*

Et demain ?

+5% de quantité d'énergie renouvelable produite localement d'ici 2026 par rapport à 2024.

+5% de matériaux issus du réemploi d'ici 2026 par rapport à 2024.

+5% de matériaux biosourcés et géosourcés d'ici 2026 par rapport à 2024.

+5% de surface végétalisée ou perméable d'ici 2026 par rapport à 2024.

100% des projets de MOE d'ici 2026 mettront en place au moins une solution « vertueuse ».

-5% de tonnes de carbone émises d'ici 2026 par rapport à 2024
Préciser pour les scopes 1 et 2 du bilan d'émission des gaz à effet de serre.

Frugal Pursuit et le catalogue EMC2B traduisent la volonté d'AREP d'inscrire chaque projet dans une démarche globale, permettant de standardiser l'ambition EMC2B et de positionner AREP comme acteur de la transition écologique et du futur post-carbone.

Actions à développer

Pour maximiser l'impact de l'étiquette EMC2B et inspirer toutes les parties prenantes, AREP s'engage à promouvoir des projets exemplaires à travers des actions de communication ciblées.

Cette valorisation se concrétise par la mise en avant de réalisations inspirantes via différents canaux :

- en interne, par le partage de retours d'expérience et d'analyses au sein des équipes, afin de favoriser une appropriation collective des bonnes pratiques ;
- en externe, par la diffusion d'articles, de vidéos et de contenus dédiés sur des plateformes numériques et lors d'événements majeurs ;
- AREP lancera un programme structuré de conférences et de rendez-vous mensuels dédiés aux ambassadeurs EMC2B. Ces moments d'échanges permettront de partager les avancées des projets, de diffuser les nouvelles pratiques et innovations et de mobiliser les équipes autour des enjeux de la transition écologique. Les ambassadeurs joueront un rôle clé en tant que relais auprès des équipes, des clients et des partenaires pour incarner l'ambition EMC2B.

Création d'un book récapitulatif et animation de conversations thématiques

Un book récapitulatif EMC2B a été initié en 2024. Il sera renouvelé annuellement, pour centraliser les informations essentielles sur les projets exemplaires, les solutions vertueuses et les méthodologies associées. Ce support pratique et pédagogique servira de source d'inspiration pour les équipes internes et pourra être utilisé comme outil de prescription auprès des clients.

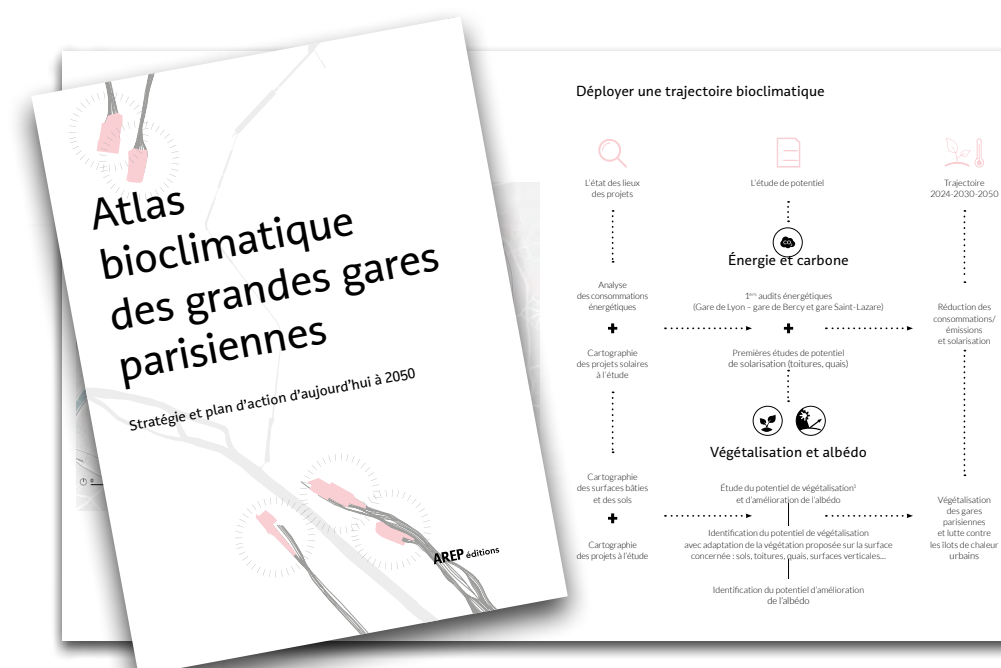
En parallèle, AREP anime un réseau thématique Teams dédié à EMC2B, offrant un espace de discussion et de collaboration en temps réel. Cet outil permettra de maintenir un dialogue actif autour des enjeux d'éco-conception et des actions liées à EMC2B, en connectant les équipes sur l'ensemble des territoires.

Programme de formation des maîtres d'ouvrage SNCF Gares & Connexions sur l'éco-conception. AREP jouera un rôle clé dans la conception et le déploiement d'un programme de formation destiné aux maîtres d'ouvrage de SNCF Gares & Connexions. Les modules proposés incluront des cas pratiques, des simulations et des retours d'expérience issus des projets d'AREP.

En combinant valorisation, formation, animation et certification, AREP positionne EMC2B comme une méthodologie impactante, capable de mobiliser l'ensemble de ses parties prenantes dans une dynamique de progrès continu et d'engagement collectif en faveur de la transition écologique.



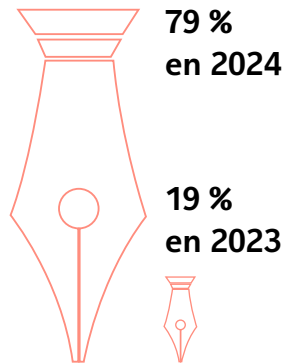
Album EMC2B



Objectifs

100% des fournisseurs signataires de la charte RSE d'ici 2025

100% des fournisseurs alignés avec notre politique d'achats responsables

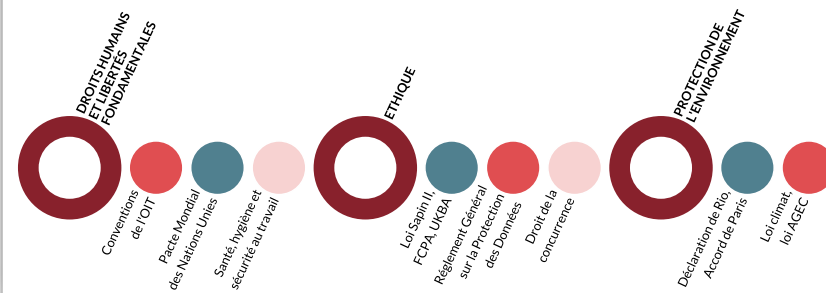


des sous-traitants signataires de la Charte RSE

Charte relation fournisseurs & responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE)

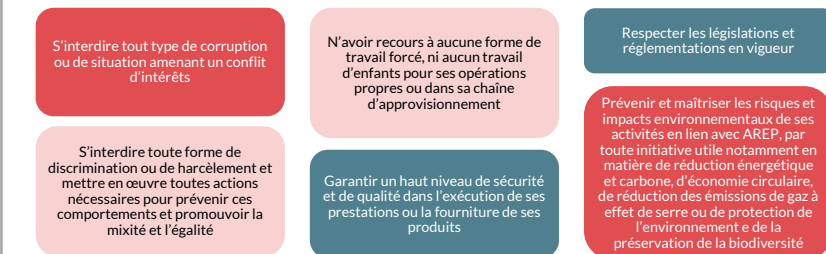
1. PRINCIPES FONDAMENTAUX

AREP s'engage à respecter et à faire respecter, dans l'ensemble de sa chaîne de valeur, les accords internationaux et les réglementations nationales applicables en matière de :



2. ENGAGEMENTS

Par son adhésion à la présente « Charte de la relation fournisseur & RSE », le Fournisseur s'engage par conséquent à :



3. RELATIONS ENTRE AREP ET LE FOURNISSEUR

AREP comme le Partenaire s'engageant, dans une démarche de progrès commune, à identifier les points faibles de la chaîne de production et les évolutions souhaitables en matière de protection de l'environnement, des droits de l'Homme et des conditions de travail. Pour ce faire, différents dispositifs sont mis en œuvre :

INFORMER	ALERTER	APPLIQUER
Le Partenaire et AREP s'informent de toutes investigations, poursuites ou procédures engagées à leur encontre au titre du non-respect des normes et réglementations susvisées. Le Partenaire et AREP s'informent de toutes mesures ou initiatives nouvelles prises en faveur du développement d'une démarche éthique et responsable. Le Partenaire et AREP s'informent de tout conflit d'intérêts, potentiel ou avéré, dont ils pourraient avoir connaissance au cours de leur relation.	Le Partenaire et AREP se signalent, en vue de leur traitement, tout crime ou délit, violation grave et manifeste de la réglementation, menace ou préjudice grave pour l'intérêt général. Le Partenaire et AREP se signalent, en vue de leur traitement, tous risques graves pour les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement. Les alertes indignes ou contraires aux valeurs éthiques ne font l'objet d'aucune suite, sauf à être transmises à l'autorité judiciaire sur le fondement du délit de dénonciation calomnieuse si elles sont effectuées dans l'intention de nuire.	En signant la présente Charte, le Partenaire s'engage à se conformer strictement aux principes énoncés. Il accepte que la Charte s'applique à toute opération, présente ou future, le liant à AREP. Le Partenaire s'engage à exiger de ses propres partenaires le respect des principes susvisés dans tous les contrats ou dans toutes les relations qu'il noue en exécution des prestations issues de ses relations avec AREP. Il pourra utilement leur communiquer la présente Charte. AREP pourra procéder à toute opération de contrôle du respect de la présente Charte, celle-ci pouvant prendre la forme d'échanges, d'évaluations ou encore d'audits.

Extraits

5. Agir pour la sobriété et les achats responsables

AREP s'engage à intégrer des principes de sobriété et de responsabilité dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement, en parfaite cohérence avec les principes EMC2B.

Cet engagement complète la réduction de nos impacts environnementaux. Il vise à promouvoir activement des pratiques exemplaires auprès de nos bureaux d'études, fournisseurs et partenaires. En intégrant des critères RSE et EMC2B dans nos processus de sélection, nous contribuons à structurer un écosystème aligné sur les enjeux sociétaux et environnementaux. Nous maîtrisons également l'alignement de nos sous-traitants avec les ambitions environnementales de nos missions, même lorsque celles-ci sont partiellement externalisées. Dans cette logique, AREP renforce sa stratégie d'achats en privilégiant des produits et services issus de filières locales, durables et éthiques, en garantissant le respect des principes de sobriété.

Action différenciante à mettre en avant : évaluer les fournisseurs sur des critères RSE et EMC2B en amont de la performance

Une des initiatives phares de cet engagement repose sur la mise en œuvre d'un processus d'évaluation des fournisseurs, y compris en sous-traitance sur les projets, intégrant nos critères RSE et EMC2B. Cette évaluation, qui représente au moins 10 % de leur note globale, porte sur les engagements RSE du fournisseur, les compétences des profils envisagés pour la mission, et les références sur des projets similaires. Elle garantit une meilleure orientation de nos choix vers des partenaires partageant nos objectifs pour les achats responsables.

Objectifs

- 100 % des fournisseurs signataires de la charte RSE d'ici 2025 pour les achats de plus de 5 000 € ;
- 100 % des fournisseurs alignés sur les critères de notre politique d'achats responsables d'ici 2025.

Indicateurs de suivi

- part de sous-traitants signataires de la Charte RSE : 79 % en 2024 (contre 19 % en 2023) ;
- pondération des critères RSE (environnementaux, sociaux, éthiques et gouvernance) dans la grille de cotation : un minimum de 10 % de la note finale, auxquels s'ajoutent les pondérations liées aux références, aux profils envisagés, au mémoire technique ;
- les critères RSE incluent : la gestion des ressources, les émissions de gaz à effet de serre, la gestion des déchets, les certifications environnementales, les conditions de travail, le dialogue social, la promotion de la diversité au sein de l'entreprise ;
- une vérification préalable obligatoire inclut le respect des droits humains, la lutte contre la corruption, la transparence, etc. ;
- l'évaluation sur l'éco-conception porte sur les compétences des profils envisagés pour la mission et les références sur des projets similaires ;
- note moyenne attribuée aux fournisseurs sur l'éco-conception lors de l'évaluation post prestation : 7,3 sur 10.



Incarner une entreprise motivante et engagée

AREP affirme son ambition de placer la responsabilité sociale au cœur de sa culture et de ses valeurs. En plaçant le bien-être des collaborateurs, la diversité, l'inclusion et la transparence au cœur de sa politique RH, AREP s'engage à créer un environnement de travail respectueux, inclusif et stimulant.

Cet engagement se traduit par des actions concrètes, des accords d'entreprise ambitieux et des objectifs mesurables visant à encourager l'épanouissement individuel et renforcer la dynamique des parcours professionnels.

« On vient chez AREP
pour son engagement
profond et sincère en faveur
de la transition écologique.
On reste chez AREP
pour l'intérêt et l'impact
de ses projets et pour
ses conditions de travail. »

Alexandre Bouvresse,
Directeur des Ressources Humaines,
de la RSE et de la vie de l'entreprise

1. Assurer le bien-être au travail

Le bien-être au travail des salariés est un pilier fondamental de notre stratégie en responsabilité sociétale. Nous croyons fermement qu'un environnement de travail épanouissant favorise à la fois la performance individuelle et collective.

Soutenue par des accords collectifs ambitieux, notre politique sociale vise à promouvoir un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie personnelle. En plaçant nos salariés au cœur de notre priorité, nous aspirons à bâtir une entreprise motivante propice à l'épanouissement et à la performance de chacun.

Une politique renforcée de prévention des risques psychosociaux (RPS)

AREP a adopté une approche proactive pour prévenir les risques psychosociaux, soutenue par un dispositif structuré et partagé. Ce dispositif s'appuie sur un réseau coordonné composé notamment d'un référent dédié, de représentants des salariés, de la médecine du travail et d'un psychologue du travail.

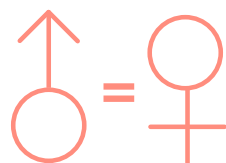
Cette politique repose sur 2 leviers qui traduisent notre engagement à créer un environnement de travail sain et respectueux, où chaque salarié se sent écouté et soutenu :

- des outils de sensibilisation et de formation : tous les salariés ont accès à des modules en *e-learning* ainsi qu'à un guide dédié au bien-être au travail. Les managers bénéficient de modules de formation renforcés sur la prévention du harcèlement et des RPS ;
- une procédure d'alerte structurée : un dispositif d'alerte simple, rapide et confidentiel est disponible pour signaler toute situation de mal-être ou de risque psychosocial d'un salarié. Il s'appuie sur un comité de suivi qui veille à trouver rapidement des solutions aux situations signalées.

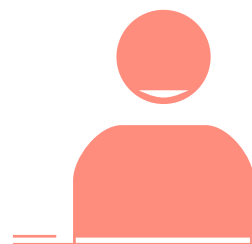
Des avantages sociaux attractifs

- des dispositifs de protection sociale performants avec une prise en charge de 70 % des frais d'adhésion au régime de santé ;
- un 13^e mois pour tous les collaborateurs ;
- participation aux frais de déplacement domicile-travail à hauteur de 80 % dans le cadre du forfait mobilité durable ;
- des régimes d'épargne salariale adossés sur des fonds responsables (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne retraite) avec abondement de l'employeur adossés sur des fonds responsables ;
- un environnement de travail agréable qui reflète nos savoir-faire en matière de réhabilitation architecturale.

Chiffres-clés



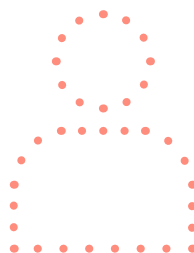
**99% minimum
d'index égalité
femmes-hommes**



**+ de 6%
d'alternants**



**87% de
satisfaction
sur la qualité
de vie au travail**



**- de 3%
d'absentéisme**

Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Les accords d'entreprise intègrent des mesures ambitieuses pour garantir cet équilibre :

- une base de 205 jours travaillés par an pour tous ;
- un dispositif de télétravail de 100 jours par an souple et adapté au mode projet ;
- un compte épargne temps permettant de placer jusqu'à 15 jours de RTT par an ;
- un accord collectif d'entreprise prévoyant un droit à la déconnexion pour préserver la vie personnelle des salariés.

Des ateliers bien-être et des programmes de sensibilisation

AREP organise chaque année des actions ponctuelles ou récurrentes en faveur du bien-être au travail avec :

- des webinaires de sensibilisation (posture, diététique, récupération...) ;
- des campagnes de relaxation (massages assis, ostéopathie, sophrologie...) ;
- sportives (running, pilates, self défense...) ;
- des ateliers récréatifs (sorties dessin).

Et demain ?

- AREP s'engage à mesurer chaque année le taux de satisfaction de ses salariés concernant leurs conditions de travail et veiller à maintenir un taux de satisfaction toujours supérieur à 80% ;
- AREP s'engage à former 100% de ses managers sur les risques psychosociaux sur 3 ans entre 2024 et 2026 ;
- AREP apporte une attention soutenue à son taux d'absentéisme avec un objectif de maintien sous la barre des 3% chaque année ;
- chaque année au moins 10 initiatives seront proposées pour améliorer le bien-être au travail.

Indicateurs de suivi

- le taux de satisfaction sur la QVT et le taux d'engagement sont mesurés chaque année. Ils ont atteint respectivement 85% et 87% en 2024 avec une progression de +2 et +3 points par rapport à 2023 ;
- le taux d'absentéisme est mesuré et analysé chaque trimestre. À titre indicatif, il était de 2,3% au 3^e trimestre 2024 ;
- le nombre de séances dédiées au bien-être au travail (webinaires, activités sportives relaxantes ou récréatives) suivies par les salariés pendant l'année est calculé. Ce nombre s'est élevé à plus de 200 en 2024 pour 12 actions proposées, dont 6 récurrentes.

2. Faciliter la diversité, l'équité et l'inclusion

Forte d'un index d'égalité femmes-hommes de 99% (Egapro) et d'un effectif représentant plus de 40 nationalités, l'entreprise s'engage à dépasser les approches correctives pour instaurer des pratiques préventives et inclusives. Ces engagements sont inscrits dans la charte Diversité, Équité et Inclusion signée en 2024, partagée avec l'ensemble des salariés, et se concrétisent à travers des actions quotidiennes et des objectifs mesurables.

Des mesures ambitieuses pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

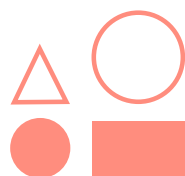
En 2024, le groupe AREP a signé un accord collectif d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui va au-delà des approches correctives classiques avec notamment les actions concrètes suivantes :

- des indicateurs et des méthodes de suivi des écarts précis et réguliers sur les volets embauche, promotion et rémunération ;
- des mesures spécifiques pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle telles que :
 - un accompagnement RH et managérial soutenu avant et après les congés maternité ;
 - un guide de la parentalité pour encourager un meilleur partage des responsabilités familiales ;
 - une flexibilité des horaires de travail ;
 - des jours de télétravail supplémentaires pour les femmes enceintes ou souffrant de règles douloureuses ;
- des mesures contre les agissements sexistes et les violences sexuelles, accompagnées de programme de sensibilisation et de formation réguliers ;
- des formations obligatoires sont intégrées dans le parcours des managers et des webinaires de sensibilisation sont mis en œuvre en attendant le déploiement d'un *e-learning* dédié.



Séance de Pilates dans le cadre des actions en faveur du bien-être au travail
© AREP, WTTJ

Objectifs



100% des managers sensibilisés au respect des différences

100% des managers formés aux risques psychosociaux

AREP s'engage à poursuivre et à élargir ses initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion à travers les actions suivantes :

Structurer les parcours de formation pour un management inclusif et une politique Diversité Équité et inclusion (DE&I) renforcée.

AREP s'engage à enrichir ses programmes de formation destinés aux managers pour en faire des acteurs moteurs de l'inclusion au sein de leurs équipes.

Déployer une politique ambitieuse pour l'intégration

des personnes en situation de handicap. AREP souhaite sensibiliser l'ensemble des salariés et des managers pour que les personnes en situation de handicap soient mieux représentées et reconnues au sein des collectifs de travail. Cette volonté s'appuie sur des campagnes de sensibilisation à la reconnaissance RQTH et sur un accompagnement individualisé tout au long de l'année.

Favoriser l'insertion des jeunes dans le monde professionnel. AREP s'engage à accueillir chaque année une soixantaine d'alternants et plus d'une centaine de stagiaires parmi lesquels des collégien·nes et des lycéen·nes issus de quartiers prioritaires. Elle veille dans cet esprit à former le nombre de tuteurs nécessaires (160 heures de formation délivrées chaque année) et à favoriser un cadre de travail attractif et créateur d'opportunités professionnelles pour les jeunes talents.

Garantir la non-discrimination à l'embauche. L'équipe recrutement a été formée pour garantir la non-discrimination à l'embauche. Une grille d'évaluation va être mise en place pour objectiver les décisions de recrutement.

Promouvoir l'accès des femmes aux métiers d'ingénierie.

Signataire de la charte mixité de la branche Syntec, AREP s'engage dès lors à intensifier les actions de promotion des métiers de l'ingénierie auprès des jeunes filles dans le cadre notamment des stages d'observation et des actions SNCF mixité.

Accorder une attention soutenue aux salariés les plus anciens.

L'accord collectif d'entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels prévoit des mesures spécifiques pour les salariés expérimentés de plus de 50 ans et les salariés seniors de plus de 60 ans pour maintenir et valoriser leurs compétences.

Mettre en œuvre des mesures d'insertion sociale. AREP s'engage à favoriser l'emploi de publics éloignés du marché du travail dans le cadre de sa politique de recrutement et de sa politique d'achats en ouvrant ses offres d'emploi à des profils variés y compris aux personnes en situation de handicap et en favorisant le recours à des entreprises du secteur social et solidaire pour ses prestations.

Et demain ?

AREP s'engage à atteindre les objectifs suivants en faveur de la diversité, l'équité et l'inclusion :

- sensibiliser 100 % des managers à la promotion de la diversité et à la prévention des discriminations d'ici 2025 ;
- maintenir un index égalité femmes-hommes supérieur à 95 % ;
- maintenir l'intégration de jeunes talents, en garantissant un taux minimum de 6 % d'alternants et en maintenant un niveau d'accueil de 100 stagiaires minimum par an avec des profils issus de la diversité sociale et géographique ;
- veiller à ce que les actions de développement des compétences ne baissent pas pour les salariés de plus de 50 ans ;
- atteindre au moins 5000 heures travaillées dans le cadre de l'insertion professionnelle d'ici 2025.

Indicateurs de suivi

AREP intègre des indicateurs suivants pour mesurer l'atteinte de ses objectifs :

- proportion de managers ayant bénéficié d'au moins une action de formation ou de sensibilisation en faveur de la diversité et de la prévention des discriminations.
- index d'égalité femmes-hommes. Le résultat calculé pour 2024 a été de 99 %.
- proportion de salariés en alternance. Ce taux était de plus de 6 % en 2024.
- nombre de stagiaires accueillis sur une année : Ce nombre était de 114 stagiaires en 2024.
- nombre d'heures de formation délivrées par bénéficiaire de plus de 50 ans.
- nombre d'heures de travail en insertion professionnelle réalisées dans le cadre de recrutements ou d'achats de biens et de services.



Accueil de stagiaires chez AREP © AREP



Newsletter interne mensuelle extrait janvier 2025

Présentation des vœux 2025 par Raphaël Ménard et Philippe Bihouix



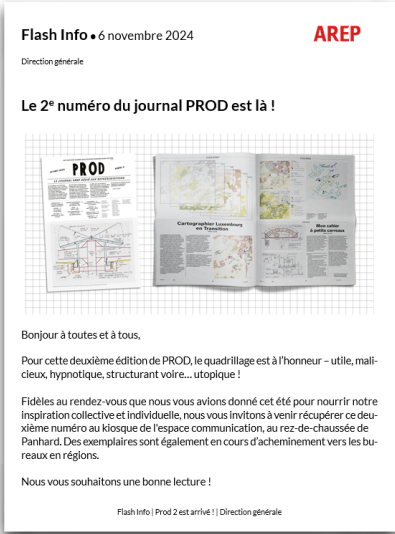
Newsletter RH bimestrielle Extrait 1er trimestre 2025

Forum AREP 2025

Expositions et conférences sur les projets, études
et recherches menées sur l'année



Flashs Info Oct. 2024 et Nov. 2024



3. Renforcer le partage et la transparence

Chez AREP, nous considérons que la transparence et un dialogue social constructif constituent les fondements d'une relation de confiance durable entre l'entreprise, ses managers, ses salariés et leurs représentants. Ces principes d'écoute et de partage favorisent naturellement l'engagement des collaborateurs.

Un forum des projets annuel pour partager les réalisations des salariés

Chaque année AREP organise un forum des projets. Ce forum se tient sur une journée au siège de l'entreprise et propose aux salariés de toutes les directions et de tous les sites de venir partager les réalisations principales de l'année. C'est un événement interne important de reconnaissance, de convivialité et de fierté très apprécié par l'ensemble des collaborateurs. En 2024, 113 panneaux ont ainsi été réalisés et présentés par des ambassadeurs de tous les métiers, y compris des métiers support, à l'ensemble des collaborateurs venus de toutes les régions.

Des actions multiples en faveur du partage et de la transparence

- une newsletter mensuelle permet d'informer régulièrement les salariés sur les activités de l'entreprise ;
- des flashs infos sont régulièrement publiés pour informer au plus près de l'actualité sociale. L'entreprise communique ainsi au moins une fois par semaine avec ses salariés ;
- des communications dédiées aux managers sont envoyées au moins une fois par mois pour partager les actualités financières et sociales et favoriser les feedbacks ;
- une fête annuelle destinée à l'ensemble des salariés répartis sur tout le territoire français est organisée au mois de juillet. Elle réunit plus de 70% des effectifs chaque année et permet à l'ensemble des salariés de se retrouver dans un contexte festif ;
- une nouvelle procédure et un budget dédié permettent de généraliser les séminaires d'équipes ;
- une enquête sur les conditions de travail se tient chaque année au début de l'automne. Les résultats de cette enquête sont présentés au sein des équipes pour favoriser les échanges directs et en déduire des actions d'amélioration ;
- un dialogue social soutenu se traduit chaque année par une vingtaine de réunions avec les CSE et la CSSCT et un volume équivalent de réunions de négociations avec les délégués syndicaux.

Et demain ?

- AREP s'engage à atteindre 100% d'entretiens annuels réalisés pour que tous ses salariés aient un moment d'échange privilégié avec leur manager ;
- AREP a pour objectif que 100% des salariés participent à un séminaire d'équipe pour développer la cohésion des équipes.

Indicateurs de suivi. Pour consolider ses actions en faveur du partage et de la transparence, AREP s'appuie sur les indicateurs suivants :

- taux de réalisation des entretiens annuels individuels. Ce taux a atteint 97% lors de la dernière campagne ;
- nombre de communications adressées à l'ensemble des salariés (98 en 2024) ;
- nombre de communications adressées aux managers (11 en 2024) ;
- nombre de rencontres annuelles avec les instances représentatives du personnel.



Inspirer le changement vers une société résiliente

Dans un monde confronté à des défis climatiques et sociétaux sans précédent, AREP s'engage à concevoir et déployer des solutions concrètes pour transformer durablement nos territoires.

Cet engagement repose sur des actions structurantes, conçues pour inspirer le changement et mobiliser l'ensemble des parties prenantes afin de bâtir une société plus résiliente.

AREP propose des solutions low-tech pour un urbanisme durable, en valorisant les savoir-faire locaux et les ressources disponibles au cœur des territoires. Le groupe accompagne également les jeunes générations, en leur ouvrant la voie vers des métiers d'avenir liés à la transition écologique et à l'ingénierie de demain. Enfin AREP joue un rôle clé dans la promotion et la diffusion des expertises environnementales et sociales.

Plus qu'une réponse aux besoins immédiats, cette démarche s'inscrit dans une vision à long terme, fondée sur la sobriété, la cohésion et la transmission : trois piliers essentiels de nos missions et de nos projets.

« Nous souhaitons participer à la transformation du secteur, inventer un monde post-carbone et mettre la recherche, l'innovation et nos pratiques au service de cette transition. »

Philippe Bihouix,
Directeur général d'AREP

1. Favoriser la cohésion des territoires

Chez AREP, nous pensons que construire des villes résilientes, durables et inclusives est essentiel pour répondre aux défis écologiques et sociaux d'aujourd'hui. C'est pourquoi nous travaillons sur des solutions qui mettent en valeur les ressources locales, soutiennent l'économie circulaire et renforcent les liens entre les habitants.

À travers le projet du guide low-tech conçu avec Paris&Co et nos engagements pour des solutions low-tech, AREP contribue à transformer les territoires en espaces résilients et durables, mais aussi conviviaux et accessibles. La dimension humaine et sociale fait en effet partie intégrante de la déclinaison de la démarche low-tech à l'échelle des villes et des territoires. En valorisant les ressources locales, en soutenant l'économie sociale et solidaire, et en inspirant les décideurs, nous faisons du techno-discernement une réponse adaptée aux enjeux écologiques et sociaux de notre époque.

La mise en place du guide low-tech fait suite à deux démarches antérieures poursuivies par AREP entre 2020 et 2024 :

Entre 2020 et 2022 : l'institut Paris Région et AREP ont produit une étude de définition de la ville low-tech. En effet, le concept issu du monde des dispositifs techniques n'avait pas de traduction conceptuelle à l'échelle urbaine et territoriale. Le travail a démarré par un état de l'art prospectif avant de clarifier le concept de la ville low-tech et d'en isoler les marqueurs. AREP a publié à l'issue de ces travaux un livre blanc qui définit la ville low-tech par l'urbanisme de discernement. Le discernement dans cette démarche est à comprendre non seulement comme un discernement technologique mais aussi spatial, éthique et scolaire. La low-tech fournit ainsi des méthodes et des critères d'arbitrage pour rendre les villes plus sobres, plus accessibles et plus conviviales. Elle ne consiste pas à refuser l'usage de la technologie, mais à en faire un usage mesuré, raisonné et utile, tout en plaçant l'humain en son cœur, l'échelle locale et l'implication citoyenne.

En 2022, AREP a lancé la production d'imaginaires prospectifs pour illustrer l'approche développée précédemment. Le travail livré à l'été 2023 a pris la forme d'un cahier d'inspirations où AREP donne à voir une vision prospective du devenir low-tech de plusieurs topotypes : la petite gare, le quartier d'affaires, l'autoroute, la zone portuaire et logistique et la zone commerciale. L'atterrissage naturel de ces deux démarches était donc la production d'un outil d'aide à la conception et à la décision : le guide "Vers des villes low-tech" (2023 – 2024), pour un urbanisme fondé sur la sobriété, la résilience et l'inclusion.

La démarche promue par AREP prône un urbanisme fondé sur la sobriété, la résilience et l'inclusion. Elle s'appuie sur des principes tels qu'une gestion raisonnée des ressources, la convivialité et une approche systémique. Cette vision remet en question les solutions technologiques pour mieux les orienter au service des habitants et des territoires.

À travers des initiatives comme le guide low-tech, AREP traduit ces principes en actions concrètes : réévaluation critique des modèles urbains et création d'outils pratiques destinés aux décideurs et concepteurs. Cette démarche met en lumière une manière innovante et accessible de penser les territoires à toutes les échelles, en valorisant les ressources locales, les savoirs partagés et les solutions adaptées aux défis contemporains.

Plutôt que de s'opposer frontalement à la high-tech, la low-tech propose un cadre pour repenser les choix techniques, examiner les inégalités qu'ils peuvent engendrer et évaluer leur impact sur l'organisation des territoires.

En promouvant des approches inclusives et sobres, AREP contribue à concevoir des villes plus justes, résilientes et attentives aux besoins de leurs habitants.

Le projet de conception du guide low-tech se déploie en trois grandes étapes :

1. Analyser les villes actuelles avec un regard critique : nous avons étudié les modèles de développement urbain sous différents angles, pour comprendre comment réduire leur impact écologique tout en améliorant leur durabilité. Cette analyse a permis de définir une approche que nous appelons « urbanisme de discernement », qui privilégie la sobriété et l'usage intelligent des ressources locales.

2. S'inspirer d'expérimentations concrètes : nous avons recensé des projets low-tech innovants, comme le réemploi des matériaux issus de tours abandonnées pour construire de nouveaux bâtiments, ou la transformation d'autoroutes urbaines inutilisées en zones dédiées à des activités locales et respectueuses de l'environnement. Ces idées ont été rassemblées dans un « cahier d'inspiration », destiné à aider les décideurs locaux à imaginer des solutions adaptées à leurs territoires.

3. Créer un outil pratique pour les décideurs : nous développons un outil d'aide à la décision qui permettra aux collectivités locales d'intégrer des principes low-tech dans leurs projets d'aménagement, en tenant compte des spécificités de chaque territoire.

Et demain ?

Pour concrétiser cette vision, AREP s'est fixé des objectifs clairs :

- réaliser d'ici 2026 au moins 10 projets exemplaires déployant des principes du guide *low-tech* ;
- organiser chaque année un événement pour promouvoir le guide *low-tech*.

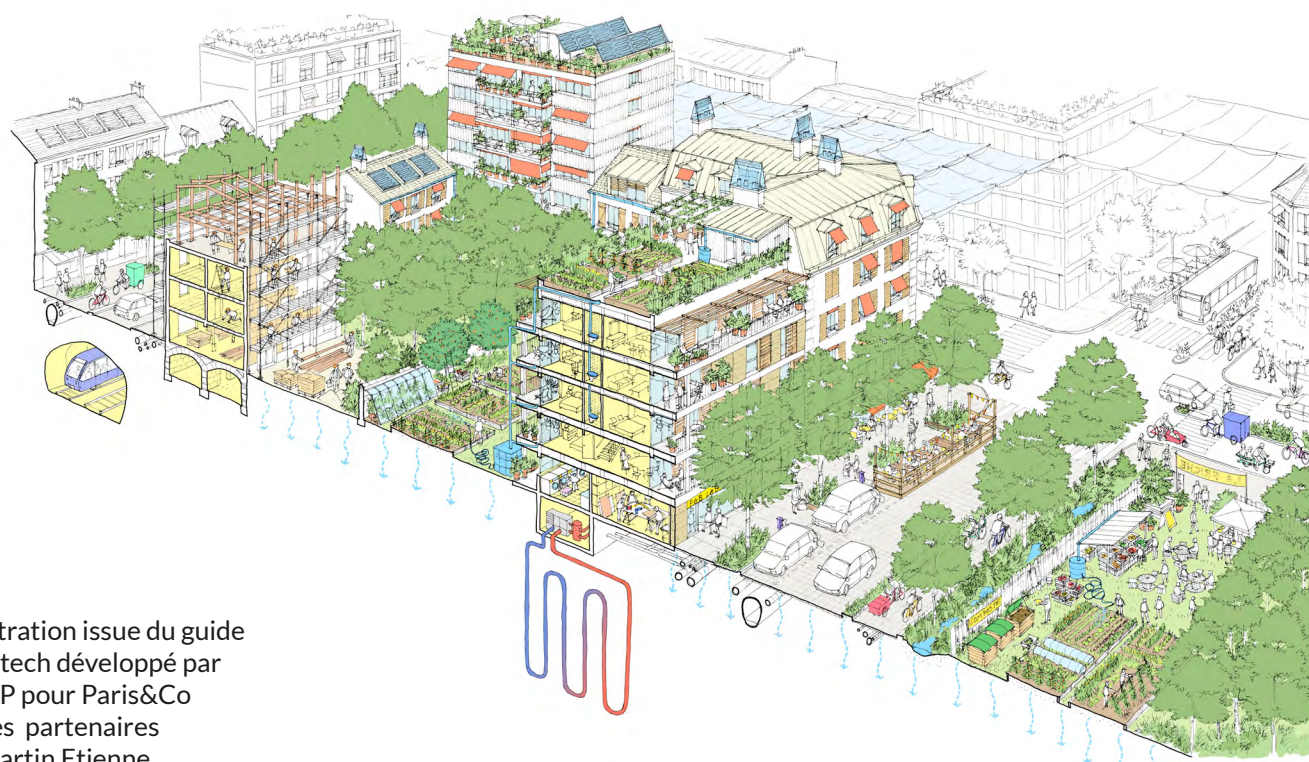


Illustration issue du guide low-tech développé par AREP pour Paris&Co et ses partenaires
© Martin Etienne

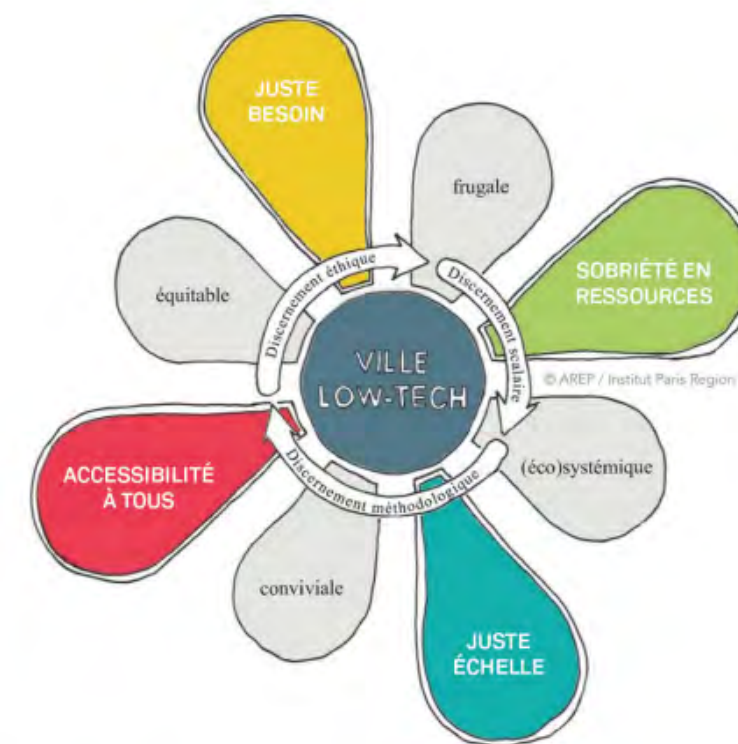


Schéma de la ville low-tech © AREP, Nils Le Bot, l'institut Paris Région



Présentation
du guide low-tech
au pavillon de l'Arsenal



Guide Vers des villes
low-tech

Indicateurs de suivi

AREP mesurera ses progrès à l'aide de plusieurs indicateurs :

- nombre de projets exemplaires sur l'application des principes du guide low-tech ;
- nombre d'événements organisés autour du guide «Villes low-tech» ;
- nombre de collaborations avec des acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) ou des initiatives d'insertion sociale.

Actions à développer

1. Encourager l'insertion professionnelle dans les projets : nous serons particulièrement attentifs aux clauses d'insertion sociale des règlements de consultation et des appels à projet pour mobiliser dès que possible des personnes éloignées de l'emploi.

2. Favoriser les circuits courts et les matériaux locaux : nos cahiers des charges incluront des recommandations pour privilégier les achats locaux, soutenir l'économie circulaire et utiliser des matériaux produits à proximité des projets.

3. Composer avec le déjà-là humain, social mais aussi physique et climatique : chaque projet d'AREP s'inscrit par définition dans un territoire déjà existant, au sol vivant qu'il nous faut de toute urgence préserver face à l'effondrement de la biodiversité. En ce sens, un projet qui adopte l'approche low-tech est tenu de protéger l'écosystème local et de renforcer ses capacités de résilience par l'évolution, le développement, la promotion et la diffusion des pratiques de gestion raisonnées. Le

projet doit s'inscrire dans le paysage, dans une logique de Zéro Artificialisation Brute (au-delà de la Zéro Artificialisation Nette), en trouvant sa place sur une nature établie. Le projet doit également composer avec le déjà-là construit. Par exemple, lorsqu'un besoin d'équipement émerge, la low-tech nous invite à regarder les mètres carrés déjà-là, sous-occupés ou vacants, avant d'envisager la construction d'un nouvel espace et d'artificialiser davantage les sols.

4. Dimensionner au plus juste : face à la raréfaction des ressources, à l'impact environnemental (détérioration des écosystèmes, émissions de GES...) et aux contraintes de l'exploitation des ressources, il est essentiel de repenser nos consommations et nos manières de construire. Les principes low-tech nous invitent à inverser notre façon de concevoir un projet, en partant des ressources locales à disposition pour ensuite établir les grands principes de conception. Appliquer ce principe de sobriété à la matière, c'est donc s'interroger sur l'économie de matière et le choix des composants d'un projet, qu'ils soient des produits, des équipements ou des matériaux, afin de limiter l'impact de la construction sur l'environnement.

5. Privilégier les acteurs locaux issus de l'économie sociale et solidaire (ESS) : nous collaborerons avec des associations, des artisans et des prestataires de l'ESS pour animer et enrichir les projets. Cela permettra de mobiliser les savoir-faire locaux.

6. Diffuser les idées issues du guide low-tech : nous participerons à des événements permettant de promouvoir les concepts low-tech auprès des décideurs, collectivités et acteurs locaux.

7. Diffuser le guide low-tech, comme un outil d'aide à la décision aux collectivités : cet outil permettra aux maires, urbanistes et autres décideurs de choisir des solutions adaptées à leurs territoires, en intégrant sobriété, réemploi et inclusion sociale dans leurs projets.

Urbalotek : la ville low-tech, rocade autoroutière déclassée et réurbanisée.
© AREP, Florence Deloménie et Nils Le Bot



Halle à vélos de Paris Nord – projet résolument low-tech faisant appel au réemploi mais aussi prônant la décarbonation des mobilités via la promotion d'une forme de mobilité active.
© AREP, G. Satre



Stand AREP
au Forum emploi



2. Accompagner la formation des jeunes sur les sujets de transition écologique et d'ingénierie de demain

La transition écologique et les transformations technologiques appellent une nouvelle génération de talents, formés et sensibilisés aux enjeux d'un avenir durable. Chez AREP, nous croyons fermement que l'éducation et la formation des jeunes sont des leviers essentiels pour construire une société résiliente.

Par un dialogue renforcé avec les écoles, un mécénat de compétences structuré, et des opportunités concrètes pour les étudiants, nous participons à la formation des talents qui transformeront les territoires et les villes de demain. Cet engagement incarne notre conviction que l'avenir se prépare dès aujourd'hui, en accompagnant et en inspirant les générations futures.

Sensibiliser aux métiers de l'ingénierie dans les écoles et lycées

AREP s'investit activement dans la sensibilisation des jeunes aux défis de la transition écologique et aux carrières en ingénierie grâce à des initiatives concrètes. À travers des partenariats avec des associations, des écoles et des lycées, ainsi que des programmes tels que SNCF Mixité et la mobilisation de notre communauté d'ambassadeurs, nous favorisons la découverte des filières scientifiques, techniques et d'ingénierie.

Ces interventions visent à éveiller des vocations et à inspirer une génération engagée et compétente pour accompagner les transitions sociales, technologiques et environnementales.

Objectifs

Pour structurer cet engagement, AREP s'est fixé les objectifs suivants :

- **accueillir chaque année au moins 45 stagiaires en observation**, afin de permettre aux collégiens et lycéens de découvrir nos métiers ;
- **réaliser plus de 1 000 heures de mécénat de compétences** dans des écoles et maintenir ou renforcer nos partenariats éducatifs. AREP mobilisera ses collaborateurs pour des interventions spécialisées par métier, le parrainage d'écoles d'architecture, et la mise à disposition de ressources internes pour soutenir des initiatives éducatives ;
- **promouvoir les métiers de l'ingénierie et sensibiliser aux enjeux écologiques** lors de trois interventions annuelles dans des associations ou établissements scolaires d'ici 2025.



Revue Post n°3 2024

Actions à développer

1. Accueil de stagiaires et étudiants étrangers : AREP s'engage à accueillir annuellement au moins 100 stagiaires post bac, tout en développant des opportunités pour les étudiants étrangers afin de favoriser les échanges interculturels et l'accès à des compétences diversifiées.

2. Renforcement du réseau d'écoles partenaires : l'entreprise poursuivra l'élargissement de son réseau en multipliant les partenariats avec des établissements éducatifs. Cela inclut la participation à des forums emploi, la diffusion d'offres de stages et le lancement d'initiatives de parrainages ciblées dont la participation à des « Journées partenaires ».

3. Présence sur les plateformes et forums métiers : AREP sera activement présent sur les forums emploi et les plateformes spécialisées pour promouvoir les métiers de l'ingénierie auprès des jeunes. Nous chercherons également à valoriser l'attractivité de l'entreprise et notre engagement en faveur de la transition écologique.



la signature de la convention de mécénat de compétence entre AREP représentée par Béatrice Hubac et l'INSA Strasbourg représentée par son directeur Romuald Boné
© C. Merck-Emont

3. Catalyser et diffuser les expertises environnementales

Chez AREP, nous sommes convaincus que la diffusion de nos expertises environnementales est essentielle pour accélérer la transition écologique et promouvoir le changement. À travers la publication d'ouvrages, l'organisation de conférences, et l'animation de débats, nous construisons un écosystème professionnel sensibilisé aux enjeux climatiques et engagé dans la recherche de solutions concrètes. Cette mission, au cœur de notre stratégie, s'appuie sur AREP Éditions, nos actions sur les réseaux sociaux, et notre capacité à fédérer un public diversifié autour des défis actuels et futurs.

Publications et manuels sur le futur de la construction : AREP se démarque par sa production de contenus axés sur la transition écologique et l'avenir de la construction. Ces publications, fruits de collaborations avec des experts, visent à informer, inspirer et outiller les professionnels de l'aménagement et de l'architecture.

La revue POST, et de nombreuses publications sur les halles, les faces arrière des villes post-carbone, ou le low-tech, illustrent cet engagement. Ces contenus sont en majorité accessible gratuitement sur notre site, ils enrichissent également nos plateformes numériques et nos conférences, amplifiant ainsi notre impact et notre visibilité.

Objectifs

Pour structurer cette ambition, AREP s'est fixé des objectifs mesurables :

- produire un nouveau numéro de la revue POST, un ouvrage « prise de position » et un manifeste métier via AREP Éditions, pour partager nos expertises et nourrir les réflexions sur les enjeux climatiques et sociétaux ;
- fidéliser notre audience pour atteindre 55 000 abonnés sur nos réseaux sociaux ;
- accueillir 130 000 visiteurs chaque année sur notre site web qui a vocation à être une source d'information et d'inspiration ;
- valoriser notre expertise environnementale auprès des médias en diffusant dix livrables presse (communiqués et dossiers de presse) ;
- animer ou accueillir 20 conférences par an, permettant d'échanger avec notre écosystème et d'inspirer le changement.



Book groupe AREP. 2024



Prod journal AREP dédié aux représentations. 2025



Book AREP
Programmation. 2025

Actions à développer

En catalysant et en diffusant ses expertises environnementales et sociales, AREP se positionne comme un acteur clé de la transition écologique et sociale. Grâce à ses publications, à sa présence numérique accrue et à sa participation active dans les conférences et colloques, AREP inspire, fédère et outille les acteurs de son écosystème. Ces actions contribuent à accélérer la transition vers des territoires plus résilients, inclusifs et durables.

1. Renforcer notre présence sur les réseaux sociaux : AREP développera une identité numérique forte en utilisant les réseaux sociaux comme un espace de dialogue et de partage. En mettant en avant nos expertises, nos publications et les contributions de nos collaborateurs experts, nous consoliderons notre réputation tout en engageant un public varié.

2. Mobiliser notre écosystème professionnel : nous chercherons à capter l'attention de nos clients, partenaires, équipes et recrues potentielles grâce à des contenus percutants et des événements mémorables. Cette stratégie renforcera notre position de leader en innovation durable et sociale.

3. Partager nos outils et méthodes : en veillant à la parité et à la diversité des intervenants. AREP diffusera ses outils, méthodes et expertises à travers des revues, des formations et des conférences. Des colloques autour des publications de POST ou des débats sur les solutions low-tech offriront des opportunités d'éducation et d'inspiration pour un public large.

4. Multiplier les collaborations académiques et professionnelles : nous établirons des partenariats avec des institutions académiques, des associations et des organisations professionnelles pour co-crée des contenus et organiser des événements.

Pour conclure

Avec ses trois engagements principaux :

Concevoir et prescrire la transition écologique,
Incarner une entreprise motivante et engagée,
Inspirer le changement vers une société résiliente,

le groupe AREP a engagé des actions sur l'ensemble du champ de la RSE. Le sens et l'impact de ces actions sont renforcés à la fois par leur cohérence avec la politique RSE du groupe SNCF auquel l'entreprise appartient ainsi que par son exemplarité.

Une démarche RSE qui s'inscrit dans celle du groupe SNCF et de SNCF Gares & Connexions

La politique RSE d'AREP s'inscrit pleinement dans celle du groupe SNCF, acteur majeur de la décarbonation des transports, qui s'engage à proposer des mobilités bas carbone, en faveur d'une société plurielle et inclusive.

De même, en tant que filiale de SNCF Gares & Connexions, les ambitions RSE d'AREP viennent soutenir celles de sa maison mère qui vise à être une entreprise sociale et inclusive et à agir pour des gares vertes et résilientes, fiables et accueillantes, pensées avec et pour les territoires.

Une attention particulière accordée à l'exemplarité

Le groupe AREP veille à intégrer dans son organisation, ses infrastructures et ses pratiques quotidiennes, les principes fixés dans le cadre de ses ambitions RSE.

Nous soutenons fortement le recours aux mobilités décarbonées pour les déplacements domicile-travail avec le déploiement d'un forfait mobilité durable pris en charge à 80 %. Nos actions en faveur des déplacements à vélo nous ont permis d'obtenir le niveau Or de la certification Employeur Pro-Vélo avec près de 20 % de ses salariés qui utilisent le vélo pour venir travailler.



Certificat Employeur
Pro-Vélo niveau OR
décerné à AREP en 2024

Directeur de la publication

Raphaël Ménard et Philippe Bihouix

Responsable éditorial

Alexandre Bouvresse

Contributeurs

Alexandre Bouvresse, Hiba Debouk, Donatien Frobert, Emilie Hergott, Béatrice Hubac, Emilie Lacaille, Matthieu Lerondeau

Mise en page

Anne Bauvy

AREP veille à réduire au strict minimum son parc automobile et n'a recours qu'à des motorisations non carbonées. En ce qui concerne les déplacements professionnels, les déplacements en avion font l'objet d'une validation stricte pour vérifier systématiquement s'il n'y a pas d'alternative.

Le groupe AREP accorde également une attention soutenue à ses déchets en limitant les fournitures à usage unique au strict nécessaire, en développant le tri sélectif et en favorisant systématiquement les solutions de réemploi portées par sa démarche REAP (Réemploi et Écologie Appliquée aux Projets).

Nous considérons que l'exemplarité passe également par une gouvernance irréprochable, fondée sur l'éthique et le respect des réglementations. Pour cela, nous nous appuyons sur une démarche proactive et des outils juridiques visant à garantir l'intégrité de nos pratiques internes et externes : cartographie des risques, code de conduite, plateforme éthique, procédure d'alerte et de protection des lanceurs d'alerte, programmes de formations obligatoires pour tous les collaborateurs. Chaque année, des audits internes et externes permettent de questionner et d'améliorer nos outils et nos pratiques.

La politique RSE du groupe AREP peut ainsi appuyer ses ambitions sur un collectif engagé et une dynamique en phase avec celle portée par le groupe SNCF.

Alexandre Bouvresse

Directeur des Ressources Humaines, de la RSE et de la vie de l'entreprise

AREP
GROUPE

in @ 
www.arep.fr