

RAPPORT RSE

2024



altitude Infra.
⊕ connecté ⊕ durable



LA RSE CHEZ ALTITUDE INFRA

ÉDITO
Arnaud
Van Troeyen

P6

PRÉSENTATION
du Groupe Altitude
& Altitude Infra

P8

NOS PRINCIPAUX
enjeux
extra-financiers

P16

NOS AMBITIONS
à l'horizon 2026

P20



INSUFFLER UNE CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Une dynamique RSE
reconnue

P29

Une reconnaissance
qui nous engage

P29

Une RSE visible
partagée & collective

P30

La RSE intégrée
au parcours managérial

P31

Sensibiliser & accompagner
nos parties prenantes

P32

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE & S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Calcul du bilan carbone

P37

Une montée en qualité
des données en 2024

P37

Un référentiel sectoriel
comme levier d'alignement

P38

Une mobilisation collective des équipes

P38

Favoriser une mobilité sobre & durable

P39

Bilan de l'enquête sur les déplacements
domicile > travail 2024

P40

Mettre en œuvre un plan d'action

P41

Adaptation aux changements
climatiques

P42

VALORISER CHAQUE COLLABORATEUR ET LEUR OFFRIR UN CADRE DE TRAVAIL ÉPANOUISSANT

Offrir un cadre de travail
sûr, collaboratif et stimulant

P46

Favoriser la mobilité interne

P53

Promouvoir la diversité
et déployer une organisation
inclusive

P55

DÉVELOPPER UN NUMÉRIQUE ACCESSIBLE ET RESPONSABLE DANS LES TERRITOIRES

Renforcer notre ancrage
territorial et promouvoir
un numérique responsable

P60

Le Mécénat :
Un Pilier sociétal fort
chez Altitude Infra

P61

LA RSE CHEZ ALTITUDE INFRA



Chez Altitude Infra, nous sommes convaincus que le développement du numérique ne peut se faire sans un engagement fort en matière de responsabilité sociale.

En tant qu'acteur de l'aménagement numérique des territoires, nous avons un rôle essentiel à jouer pour réduire les inégalités, préserver les ressources et accompagner les transitions.

Ce rapport reflète notre volonté de bâtir un modèle d'entreprise responsable, autour de quatre piliers majeurs.

Il s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, avec des objectifs concrets, des indicateurs de suivi et la mobilisation de l'ensemble de nos collaborateurs et partenaires.



Altitude Infra inscrit la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

au cœur de sa stratégie d'entreprise.

“
À travers ce rapport,
Altitude Infra réaffirme sa volonté
d'intégrer la RSE dans l'ensemble
de ses décisions.”



Dans le cadre de son engagement en faveur d'un développement responsable et durable, Altitude Infra inscrit la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) au cœur de sa stratégie d'entreprise.

Conscients des enjeux environnementaux, sociaux et économiques qui traversent notre secteur, nous structurons notre démarche RSE autour de piliers forts :

- Insuffler une culture de la responsabilité sociétale,
- Réduire notre empreinte carbone,
- Valoriser chaque collaborateur,
- Développer un numérique responsable et accessible dans les territoires.

En 2022, Altitude Infra franchissait une étape importante en réalisant son premier bilan carbone, révélant que plus de 90 % des émissions sont liées à ses achats.

Cette évaluation a permis d'établir un diagnostic précis et d'orienter les actions futures vers une trajectoire bas carbone.

À travers ce rapport, je réaffirme la volonté d'Altitude Infra d'intégrer la RSE dans l'ensemble de nos décisions et de contribuer activement à une société plus inclusive et durable.

DÉCOUVREZ
L'INTERVIEW
EN VIDÉO





PRÉSENTATION

GROUPE ALTITUDE & ALTITUDE INFRA

Altitude, un groupe leader dans l'infrastructure et les services télécoms.

Altitude Infra, filiale du groupe Altitude et acteur majeur du FTTH en France.

Notre mission est claire :

Servir les entreprises et les territoires en mettant à leur disposition le savoir-faire reconnu de nos filiales.

Fondé en 1990, Altitude est un opérateur industriel et investisseur de long terme, ancré dans une approche agile et dynamique.

3^e opérateur d'infrastructure de fibre optique en France et expert des Télécoms B2B, le Groupe Altitude joue un rôle clé dans la stratégie nationale du déploiement du Très Haut Débit. Pionnier français des télécommunications, nous avons connu une croissance ininterrompue depuis notre création.









Cette réussite est le fruit de notre vision novatrice, qui constitue les piliers de notre développement. Chez Altitude, la culture du résultat est primordiale.

Nous sommes animés par l'excellence de nos expertises, déployées au service d'une transformation numérique durable.

Ces valeurs guident notre développement économique et constituent le socle de nos engagements.

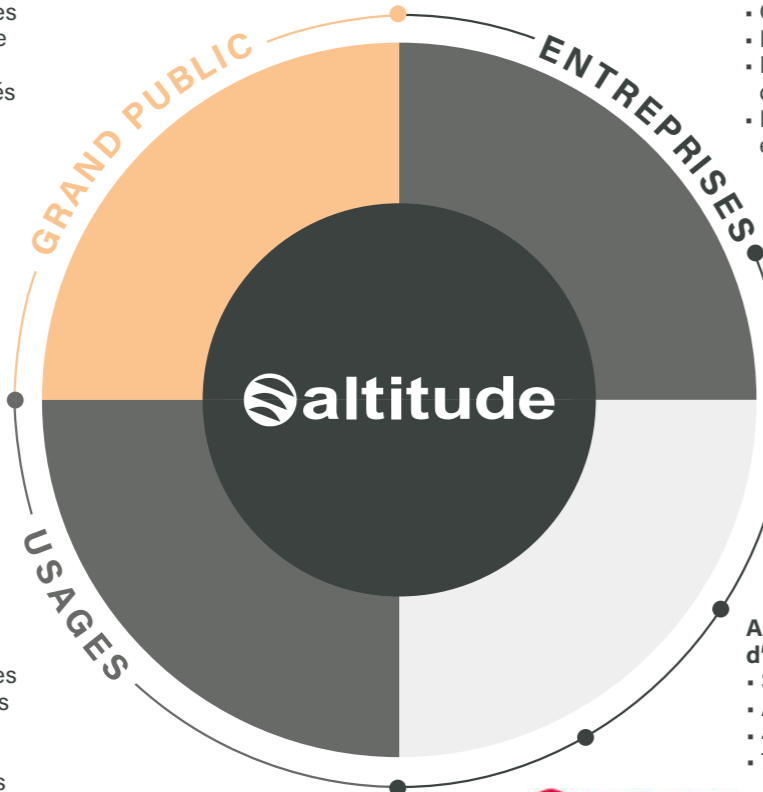


Dirigé par un comité exécutif qui affirme sa volonté d'intégrer la RSE au cœur de sa stratégie managériale.

 <p>Dorothée Lebarbier Présidente Directrice Générale</p>	 <p>Bertrand Lebarbier Directeur Général Délégué Stratégie et Innovation</p>	 <p>David Elfassy Vice-Président en charge des Relations Publiques</p>	 <p>Martial Houlle Secrétaire Général</p>
 <p>Elise Ernout Directrice Générale Adjointe Finance</p>	 <p>Thibaud Lucas Directeur Participations Holding B2B</p>	 <p>Emmanuel Chrétien Directeur Participations Holding FTTH</p>	 <p>Arnaud Van Troeyen Directeur Général Altitude Infra</p>

- Opérateur FTTH**
- Opérateur d'infrastructures
 - Aménagement numérique des zones RIP
 - Partenaire des collectivités territoriales
 - Marché B2C
 - FTTH en France

- Opérateur de solutions pour les Territoires Connectés**
- Opérateur de création en 2023
 - Accompagne les territoires dans les nouveaux usages
 - Solutions opérées d'IoT
 - Principaux clients :
 - Collectivités territoriales
 - EPCI
 - Syndicats Mixtes



- Opérateur de services Entreprises**
- Opérateur de services
 - Marché B2B (haut de marché)
 - Vente directe en France
 - Multifournisseurs

- Activateur d'opérateur**
- Logiciel SAAS
 - Accès aux principales infrastructures du marché français
 - Plateforme de services
 - Catalyseur d'opérateurs Alternatifs

- Opérateur de gros Entreprises**
- Opérateur d'infrastructures
 - Marché B2B
 - Principaux clients : Opérateurs de services aux Entreprises
 - FTTO et FTTH en dégroupage en France

- Opérateur de service Internet 4G/5G & Fibre Entreprises**
- Seul MVNO bi-opérateur en France
 - Opérateur Full MVNO 5G Entreprises
 - Acteur mobile alternatif des opérateurs B2B

- Agrégateur d'opérateur d'Infrastructure**
- Service premium
 - Acteur majeur du who-sale B2B
 - 40 points en France
 - 7 points à l'International

1^{er} opérateur d'infrastructure indépendant de la fibre optique

Depuis plus de 20 ans, Altitude Infra accompagne les collectivités dans leur stratégie d'aménagement numérique.

Acteur engagé sur l'ensemble du territoire, l'entreprise s'est imposée comme l'un des leaders de la fibre optique en France.

Spécialiste du déploiement, de l'exploitation et de la commercialisation de réseaux très haut débit, Altitude Infra met à disposition un catalogue de services neutre et ouvert à tous les opérateurs, au service de 13 millions de Français éligibles à la fibre.

Avec plus de 5 millions de prises contractualisées dans 30 % des départements français, l'entreprise a investi 5 milliards d'euros dans 29 réseaux publics et privés, affirmant son rôle de partenaire fiable des collectivités.

Forte de cette expertise, Altitude Infra accompagne également le déploiement de toutes les infrastructures connectées :

IRVE, antennes 5G, capteurs intelligents... avec une ambition : construire des réseaux durables, au service des territoires.

Son engagement repose sur un ancrage local fort, une relation de proximité avec les acteurs publics et privés, et un savoir-faire industriel porté par les femmes et les hommes d'Altitude Infra.



Le Groupe Altitude en quelques chiffres

30 ANS D'EXPÉRIENCE

2000 COLLABORATRICES & COLLABORATEURS

1,6 MILLIONS D'ENTREPRISES ÉLIGIBLES EN 2024

13 MILLIONS DE FRANÇAIS BÉNÉFICIAIRES À LA FIBRE OPTIQUE

5 MILLIARDS € D'INVESTISSEMENT EN 2017-2022

NOS MÉTIERS LA QUALITÉ AU CŒUR DE NOS ACTIONS



Délégataire

Financement et gestion de contrats de Délégation de Service Public pour les infrastructures fibre des Réseaux d'Initiative Publique.



Construction

Études & Construction de réseaux.



Exploitation

Exploitation & Maintenance de réseaux.

Opérateur national à ancrage local

Depuis plus de 15 ans, nous contribuons activement à l'aménagement numérique du territoire.

Forts de notre ancrage local et de notre vision à long terme, nous avons su bâtir un modèle solide, au service des collectivités et des habitants.

Avec plus de 900 collaborateurs engagés sur le terrain, 29 réseaux publics et privés opérés, et 5 millions de prises FTTH contractualisées, nous portons une ambition claire : **rendre la connectivité accessible à tous, sur l'ensemble du territoire.**

Notre engagement se traduit aussi par des investissements significatifs : 21 M€ de fonds propres injectés pour reprendre et consolider les réseaux acquis en 2021, dans une logique de pérennité et de qualité de service. Cet ancrage territorial s'accompagne d'un impact social fort, avec 6 000 emplois directs et indirects mobilisés autour de nos projets, et 2,4 millions de foyers déjà connectés à la fibre grâce à nos infrastructures.



Le Comité de Direction moteur d'un **équilibre** responsable







Il incarne au quotidien notre ambition d'un numérique utile, éthique et respectueux des territoires.

Le Comité de Direction incarne pleinement cette dynamique collective : engagé au quotidien dans la conduite responsable de nos activités, il veille avec exigence à l'équilibre entre performance économique, utilité sociale et respect des territoires.

Par son implication constante, son action structure et renforce notre ambition RSE, tout en orientant avec clarté nos choix stratégiques vers un numérique durable, inclusif et porteur de sens.



Une gouvernance **engagée**

 Arnaud Van Troeyen Directeur Général	 Tony Cavalier Directeur Général Délégué Exploitation	 Ilham Djehaïch Directrice Générale Altitude Infra THD
 Guillaume Cavalier Directeur Général Délégué Construction	 Maï Ha Directrice Administratif & Financière	 Karine Delacroix Directrice des Ressources Humaines

Une équipe RSE au cœur de la dynamique de **transformation** de l'entreprise

Chez Altitude Infra, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est un levier stratégique au service d'une croissance durable et responsable.

Pour structurer et accélérer cette ambition, une équipe dédiée pilote notre démarche :



Clara Touzey

Cheffe de projet RSE - Altitude Infra

Princilia Bouiti-Viaudo

Responsable RSE - Altitude Infra

Romain Poilpré

Directeur RSE - Altitude

Une expertise renforcée pour **accompagner** les filiales

Afin d'assurer un déploiement cohérent et opérationnel des plans d'actions dans toutes les entités du Groupe, deux nouveaux profils sont venus renforcer l'équipe RSE au niveau de la Holding du Groupe :

Un responsable reporting extra-financier

RECRUTÉ FIN 2023

Chargé de piloter la mise en œuvre du rapport de durabilité imposé par la CSRD, et plus largement de structurer la dynamique de reporting et de consolidation des indicateurs RSE du Groupe et de ses filiales.

Un chef de projet décarbonation, expert environnement

RECRUTÉ EN JUIN 2024

Chargé de construire la stratégie climat du Groupe, d'analyser les impacts environnementaux des activités et d'accompagner chaque filiale dans l'élaboration de sa feuille de route bas carbone.

UNE GOUVERNANCE RSE STRUCTURÉE À TOUS LES NIVEAUX

Parce que nos engagements doivent se traduire en actions concrètes, le Groupe Altitude a fait évoluer sa gouvernance pour garantir le pilotage et l'ancrage de la RSE dans toutes ses dimensions :

Un Comité stratégique RSE

Piloté par la Présidente Directrice Générale du Groupe, définit les orientations prioritaires et valide les grandes décisions.

Un Comité de pilotage RSE

Placé sous la responsabilité du Secrétaire Général, s'assure de la mise en œuvre des engagements au sein des filiales.

Des Synergies RSE

Animées par le Directeur RSE Groupe, favorisent la coopération entre équipes, le partage de bonnes pratiques et la diffusion d'initiatives concrètes sur le terrain.

UNE ANNÉE 2024
**MARQUÉE
PAR L'**

ACCÉLÉRATION

Ce renforcement de la fonction RSE s'est traduit dès 2024 par l'engagement de nombreux chantiers structurants, illustrant la montée en puissance d'une stratégie RSE pleinement intégrée à notre modèle de croissance.

NOS PRINCIPALES ENJEUX EXTRA- FINAN- CIERS



Chez Altitude, nous sommes convaincus que la transformation numérique ne peut se faire sans un engagement fort en faveur d'un avenir plus durable, inclusif et éthique.

Chaque jour, nous agissons pour que nos infrastructures et services profitent pleinement aux territoires, aux citoyens et aux générations futures.

Cet engagement se traduit par une politique RSE ambitieuse, fondée sur des objectifs concrets à horizon 2026. Portée par des expertises internes dédiées à l'environnement et au reporting extra-financier, elle s'appuie sur une gouvernance renforcée avec des comités RSE réguliers, au niveau stratégique comme opérationnel.

Une politique construite sur **l'écoute & la transparence**

Notre feuille de route RSE s'est bâtie sur un diagnostic approfondi réalisé en 2023, puis enrichie en 2024 grâce à une analyse de double matérialité, conformément aux exigences de la directive CSRD.

Cette analyse a reposé sur une consultation large de nos parties prenantes internes et externes, qui a recueilli plus de 320 contributions.

EN INTERNE

Des ateliers ont permis de mobiliser les équipes autour du projet, de renforcer la compréhension des enjeux et de faire émerger les priorités à traiter collectivement. L'implication des directions financières a également permis d'affiner la dimension économique de notre démarche.

EN EXTERNE

Les clients, fournisseurs et partenaires ont été interrogés à travers un questionnaire structuré autour des grandes thématiques RSE.

Une méthode rigoureuse pour des **résultats opérationnels**

Cette analyse a permis d'identifier 26 enjeux considérés comme prioritaires, croisant :

- **La matérialité d'impact**
Leur impact potentiel sur la société et l'environnement.
- **La matérialité financière**
Leur influence sur l'activité et les performances d'Altitude.

Chaque thème a été positionné dans une matrice stratégique, validée par une analyse approfondie menée par le cabinet Deloitte, afin de hiérarchiser nos actions et cibler efficacement nos efforts.

Une stratégie RSE structurée et tournée vers l'action

Les enseignements de cette démarche alimentent désormais les axes majeurs de notre stratégie RSE. Celle-ci s'organise autour de **4 piliers structurants** et **10 ambitions fortes à horizon 2026**.

À travers cette dynamique, Altitude confirme sa volonté d'intégrer la RSE au cœur de ses activités, pour un numérique plus responsable, plus utile et plus durable.

ELLE COMPORTE PLUSIEURS GRANDES ÉTAPES :

- LA CONSULTATION DES PARTIES PRENANTES
Externes (clients, fournisseurs, salariés...) et des Directions Financières internes.
- LA SÉLECTION THÈMES «MATÉRIELS»
C'est-à-dire pertinents en termes de durabilité.
- L'ANALYSE INTERNE DÉTAILLANT
Les Impacts, les Risques et les Opportunités.
- LA RÉALISATION D'UNE MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

TAUX DE RÉPONSES

Près de **70%**

PARTIES PRENANTES EXTERNES

Près de **99%**

PARTIES PRENANTES INTERNES

AU TOTAL

323 Parties Prenantes ont été interrogées

OBJECTIF

2026

« Publier notre 1^{er} rapport de durabilité aligné avec la CSRD, en consolidant notre système de reporting extra-financier avec des outils robustes. »

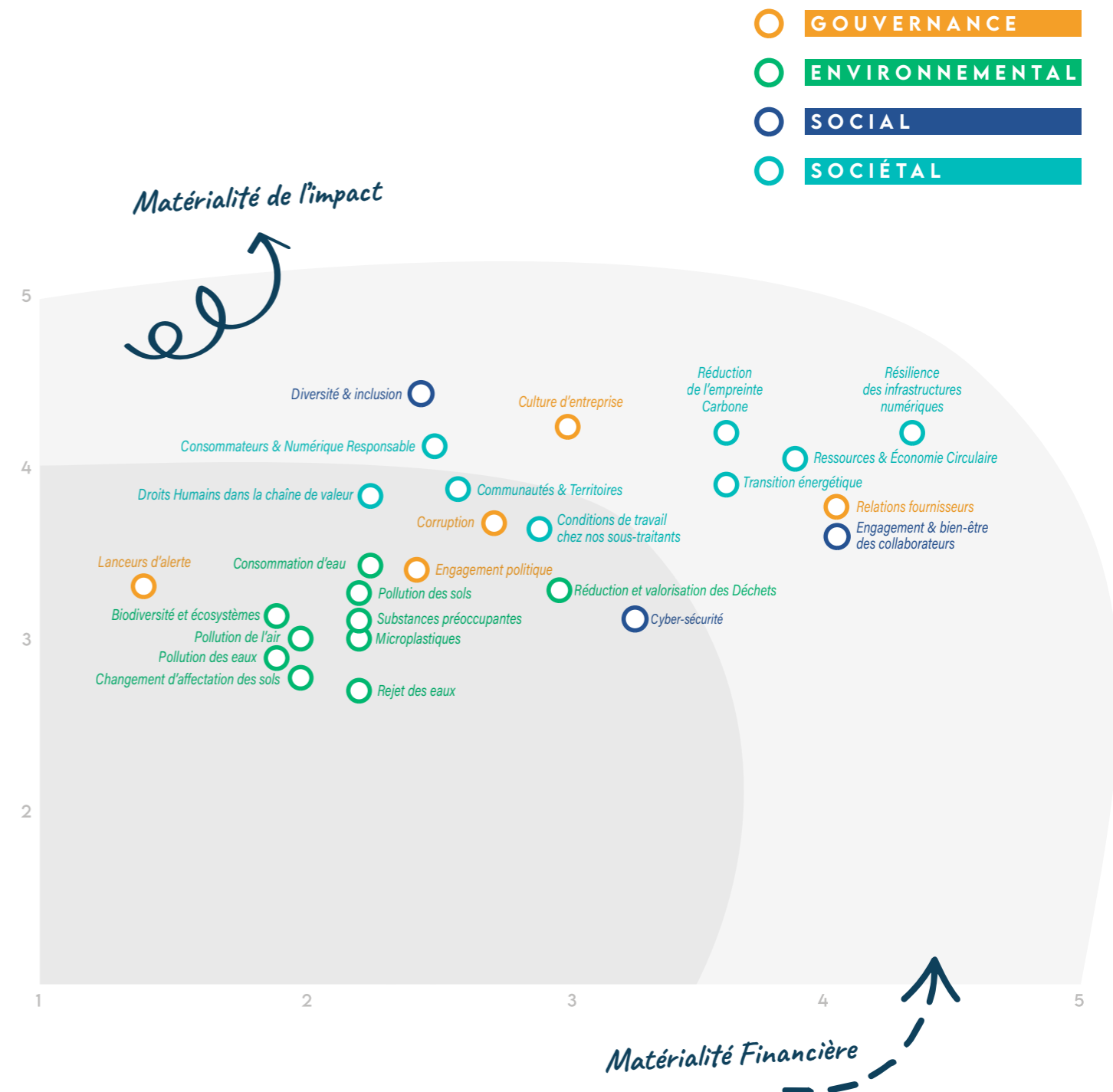
Une analyse renforcée des enjeux

Notre analyse de double matérialité a permis d'identifier 26 thèmes matériels, jugés significatifs à la fois par leur impact et par leur importance pour nos parties prenantes.

GOUVERNANCE	
Conduite des affaires	<ul style="list-style-type: none"> • Culture d'entreprise • Lanceurs d'alerte • Engagement politique • Relations fournisseurs • Corruption
ENVIRONNEMENTAL	
Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation au changement climatique • Réduction de l'empreinte Carbone
Pollution	<ul style="list-style-type: none"> • Transition énergétique • Pollution de l'air • Pollution des eaux • Pollution des sols
Ressources aquatiques et marines	<ul style="list-style-type: none"> • Substances préoccupantes • Microplastiques • Consommation d'eau • Rejet des eaux • Changement d'affectation des sols
Biodiversité et écosystèmes	<ul style="list-style-type: none"> • Biodiversité et écosystèmes
Économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources et Économie Circulaire • Réduction et valorisation des Déchets
SOCIAL	
Effectifs de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement et bien-être des collaborateurs • Diversité et Inclusion • Cyber-sécurité
SOCIÉTAL	
Travailleurs de la chaîne de valeur	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de travail chez nos sous-traitants • Droits Humains dans la chaîne de valeur
Communautés touchées	<ul style="list-style-type: none"> • Communautés & Territoires
Consommateurs et utilisateurs finaux	<ul style="list-style-type: none"> • Consommateurs & Numérique Responsable

Matrice de double matérialité du Groupe Altitude

Cette double évaluation a permis de positionner chaque thème dans une matrice visuelle facilitant leur hiérarchisation stratégique. Cette matrice a par ailleurs fait l'objet d'une revue critique par le cabinet Deloitte.





NOS AMBITIONS À HORIZON 2026

Notre politique RSE,
rendue publique fin 2024

à travers un premier rapport structurant, s'articule autour
de 4 grands piliers et 10 ambitions fortes à horizon 2026.

4
PILIERS

17
PRIORITÉS

Politique **RSE**
Altitude Infra

Pour rendre notre politique RSE pleinement opérationnelle, notre ambition est double : fédérer l'ensemble des équipes et des métiers d'Altitude Infra autour d'objectifs communs, tout en tenant compte de leurs spécificités, et renforcer la cohérence et la lisibilité de nos actions au niveau du groupe.

Cette dynamique collective permet non seulement d'améliorer notre performance RSE sur des objectifs concrets et atteignables, mais aussi de renforcer notre crédibilité à l'externe, en affirmant notre engagement à travers une communication transparente et responsable.

10
AMBITIONS

À travers cette approche structurée,
Altitude Infra affirme sa volonté d'agir
de manière durable, cohérente et mesurable.



INSUFFLER UNE CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

D'ICI FIN 2025

D'ICI 2026

DÈS 2025

Former nos collaborateurs aux enjeux environnementaux et sociétaux.

Partager notre vision de la RSE avec l'ensemble de nos parties prenantes et rendre compte de notre performance ESG de manière efficiente et transparente.

Intégrer ou accentuer la part de la performance ESG dans nos politiques d'incentive et de rémunération de nos collaborateurs.

Engager nos fournisseurs et sous-traitants, **et déployer** largement notre code de conduite et notre charte éthique.

Sensibiliser 75% de nos collaborateurs aux enjeux RSE.

Évaluer notre démarche RSE et viser la médaille d'or Ecovadis.

Disposer d'un système d'information de nos **données ESG*** commun à nos filiales.

*Environnement, Social, Gouvernance



RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE & S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

D'ICI 2026

D'ICI FIN 2025

D'ICI FIN 2025

Diminuer l'empreinte carbone de nos achats.

Mettre en place une gestion circulaire de nos équipements (réparation, réutilisation, recyclage).

Développer les énergies renouvelables et encourager la rénovation énergétique de nos sites et infrastructures.

Favoriser une mobilité sobre et durable en privilégiant les véhicules électriques ainsi que les solutions alternatives pour les trajets domicile-travail.

Responsabiliser nos clients en leur proposant une offre de services sobre et transparente.

Cartographier les risques climat sur nos infrastructures et déployer le plan d'adaptation associé.

Réduire nos émissions de **15%** sur les **scopes 1&2** et de **10%** sur le **scope 3**.

Soumettre une trajectoire de décarbonation **SBTi***

*Science Based Target initiative

Cartographier les risques physiques et climatiques de **100%** de nos **infrastructures**.



VALORISER CHAQUE COLLABORATEUR ET LEUR OFFRIR UN CADRE DE TRAVAIL ÉPANOUISSANT

D'ICI 2026

D'ICI 2026

D'ICI FIN 2025

Favoriser la mobilité interne et accompagner les évolutions professionnelles.

Offrir un cadre de travail collaboratif et stimulant garantissant l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Promouvoir la diversité et déployer une organisation professionnelle inclusive.

Renforcer l'égalité professionnelle et viser un **index Egapro >90**.

Évaluer notre **QVCT*** et viser une **labellisation externe**.

*Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Promouvoir l'engagement et viser un taux de **formation de 60%** et un taux de **mobilité interne de 15%**.



DÉVELOPPER UN NUMÉRIQUE ACCESSIBLE ET RESPONSABLE DANS LES TERRITOIRES

D'ICI 2026

Agir pour l'égalité numérique en démocratisant l'accès aux réseaux très haut débit.

Développer de nouveaux usages au service de territoires connectés et durables.

S'impliquer dans les territoires en tant qu'acteur d'inclusion et promoteur d'un numérique responsable.

Agir pour garantir la protection des données et renforcer la cybersécurité des bénéficiaires de nos services et infrastructures.

Mobiliser 1,4 million d'€ par an à la promotion d'un **numérique responsable** et au développement de nouveaux usages numériques destinés à la décarbonation des territoires.

Indicateurs de performance RSE 2024



	2024	Objectif 2025
TAUX DE SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS À LA RSE	17 %	75%
Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation RSE interne	195	
Nombre de collaborateurs formés au Numérique Responsable	14	
Nombre de collaborateurs formés aux Achats Responsables	3	
Ratio des membres CS ou CoDir ayant été sensibilisés à la RSE	6/10	
ÉVALUATION RSE ECOVADIS	Bronze	Argent
Notation Ecovadis des filiales	59	
Taux de fournisseurs (à risque élevé ou moyennement élevé) avec une évaluation Ecovadis valide	42 %	
Nombre de collaborateurs formés à la loi SAPIN 2 (depuis 2022)	285	
SYSTÈME D'INFO DE NOS DONNÉES ESG	Acquisition d'un outil de reporting extra-financier	Indicateurs renseignés à 70 % dans l'outil



	2024	Objectif 2025
TAUX DE RÉDUCTION GES SCOPE 1 & 2	3354 TeqCO₂ +8,5% VS 2023	-10%
Consommation d'énergies fossiles (L)	907 031	
Taux de véhicules 100% électriques dans le parc	3 %	
Part des véhicules 100% électriques commandés	18 %	40%
Consommation totale d'électricité - PDL en propre (sites tech & administratifs) (kWh)	25 563 751	
TAUX DE RÉDUCTION GES SCOPE 3	47615 TeqCO₂ -80% VS 2023	-5%
TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION	Projet ACT Pas-à-Pas engagé fin 2024 au niveau du Groupe Altitude	Soumission SBTi
TAUX DE CARTOGRAPHIE DES RISQUES PHYSIQUES ET CLIMATIQUES DE NOS INFRASTRUCTURES	Projet Résilience initié mi-2024	100%



	2024	Objectif 2025
INDEX EGAPRO	92	>90
% d'écart brut salaire médian H/F	2,2%	
% de femmes dans les recrutements	42%	
% de femmes dans les organes de gouvernance (CS, CoDir)	30%	
% de femmes promues sur l'ensemble des promotions	36%	
SATISFACTION COLLABORATEURS	Une enquête interne	Enquête Great Place To Work
TAUX DE FORMATION	71%	60%
Moyenne heure de formation par collaborateur	20h	
TAUX DE MOBILITÉ INTERNE	6 %	15%
Nombre d'alternants et contrat pro	34	
Nombre d'alternants embauchés en CDD ou CDI	3	



	2024	Objectif 2025
MONTANT DÉPENSÉ AU TITRE DE NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL	955 K€	
Montant dépensé au titre du FSUN Fond de Soutien à l'Usage du Numérique	785 K€	1,4 M€
Montant dépensé au titre du mécénat et du sponsoring	170 K€	
Heures d'insertion	1 299 133	

INSUFFLER UNE CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE



S'engager pour demain : une RSE alignée sur les ODD

Pour répondre aux grands défis contemporains, Alitude Infra inscrit sa démarche dans le cadre des Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU.

Ce référentiel universel oriente nos actions et éclaire nos priorités, qu'il s'agisse de promouvoir l'égalité entre les sexes (ODD 5), de soutenir le travail décent et la croissance économique (ODD 8), d'accélérer l'innovation (ODD 9), de bâtir des territoires inclusifs et durables (ODD 11), de favoriser une consommation responsable (ODD 12), de lutter contre le changement climatique (ODD 13), ou encore de renforcer les institutions et les partenariats (ODD 16).

Une dynamique RSE reconnue

Depuis l'adhésion du Groupe Altitude au Pacte Mondial des Nations-Unis en avril 2023, nous avons poursuivi notre engagement avec rigueur et transparence.

Fin 2024, a été publié notre première Communication On Progress (COP), qui formalise nos actions en faveur des 10 principes du Global Compact, relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Autre jalon significatif : l'activation, en juin 2024, de la clause ESG de notre premier prêt à impact, conclu avec le LCL, pour le refinancement d'Airmob.

Ce mécanisme, qui lie notre performance extra-financière à notre stratégie de financement, fera l'objet d'un audit dédié en 2025 — illustrant notre volonté de concilier performance économique et responsabilité sociétale.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La Communication on Progress (COP) est un rapport annuel obligatoire pour les signataires du Global Compact des Nations Unies. Elle permet de rendre compte de leurs progrès en matière de durabilité et de responsabilité sociale.

Une reconnaissance qui nous engage

En 2024, nous avons obtenu notre première médaille Ecovadis, l'un des référentiels internationaux les plus reconnus en matière d'évaluation RSE.

Cette médaille de bronze reflète les efforts menés par nos équipes sur les quatre piliers de la performance durable : environnement, éthique, social et achats responsables.

Elle marque une étape importante de notre feuille de route RSE, et confirme notre ambition d'amélioration continue, de transparence et de responsabilité vis-à-vis de toutes nos parties prenantes.

A cela vient s'ajouter notre évaluation GRESB pour la quatrième année consécutive, avec une note globale de 80/100, preuve que nous poursuivons nos efforts.



UN PREMIER PALIER FRANCHI | UNE AMBITION RENFORCÉE

L'obtention de ces distinctions RSE marque une étape structurante dans notre démarche. Elle récompense notre engagement en faveur de la transparence et notre volonté d'ancre durablement les enjeux sociaux et environnementaux au cœur de notre stratégie d'entreprise.

OBJECTIF

2026

“ Nous visons la médaille d'or Ecovadis. ”

“ Une culture RSE réussie, c'est quand ce n'est plus une case à cocher, mais un état d'esprit partagé. ”



La RSE ne se décrète pas, elle se construit pas à pas, avec méthode, conviction et pragmatisme.

Dès le départ, la politique RSE d'Altitude Infra a été pensée pour être simple, utile, ancrée dans le réel... et surtout collective.

Co-construite avec les équipes, elle repose sur une gouvernance claire, des référents identifiés dans chaque direction, et des groupes de travail transverses qui ont su mettre la RSE au cœur des enjeux business.

La montée en compétences sur le numérique responsable, le déploiement d'indicateurs ESG, les projets menés sur le terrain :

autant d'initiatives concrètes qui ont permis d'ancrer la RSE dans le quotidien de chacun.

Aujourd'hui, cette dynamique s'appuie sur un outil de reporting extra-financier partagé, un suivi rigoureux des KPI, une analyse de double matérialité, et bientôt la publication d'un premier rapport de durabilité en 2026.

L'exemplarité reste le moteur de cette dynamique. Quand les dirigeants y croient, ça se voit. Et quand on donne du sens, l'engagement suit naturellement.

DÉCOUVREZ
L'INTERVIEW
EN VIDÉO



Une RSE visible partagée & collective

Chez Altitude Infra, nous sommes convaincus que la RSE ne peut être un engagement silencieux. Elle doit être visible, partagée et portée collectivement avec l'ensemble de nos parties prenantes : **collaborateurs, clients, partenaires, fournisseurs, investisseurs et citoyens.**

*C'est cette conviction qui structure
notre stratégie extra-financière.*



TRANSPARENCE | CONFIANCE | DURABILITÉ

Partager notre vision de la RSE c'est :

RENFORCER LA TRANSPARENCE

INSPIRER LA CONFIANCE

CONSTRUIRE DES RELATIONS DURABLES

C'est aussi rendre compte de nos progrès de manière rigoureuse, à travers des indicateurs clés (KPI), articulés autour de quatre axes :



GOUVERNANCE

Éthique, transparence, prévention de la corruption.



ENVIRONNEMENT

Réduction de l'empreinte carbone, consommation d'énergétique, gestion des ressources et des déchets.



SOCIAL

Inclusion, qualité de vie au travail, formation, relations avec les collectivités.



SOCIÉTAL

Décarbonation des territoires, mécénat et sponsoring, insertion sociale.

Pour fiabiliser ces données, nous avons mis en place un outil de reporting extra-financier centralisé, garant de traçabilité et de pilotage.

La RSE intégrée au parcours managérial

Parce que la transition durable passe aussi par la montée en compétences, nous avons engagé en 2024 plusieurs actions de formation structurantes :

UNE CULTURE RSE
QUI SE CONSTRUIT
PAR LA FORMATION

LANCEMENT D'UN PARCOURS
CERTIFIANT SUR LE NUMÉRIQUE
RESPONSABLE

195

MANAGERS
FORMÉS À LA RSE

- Satisfaction globale : 4,33/5
- 95% des participants recommandent la formation

14

COLLABORATEURS
CERTIFIÉS EN 2024

Nouvelle session prévue en 2025

Co-conçu avec Terranum
à destination des équipes
SI et ingénierie



CE PARCOURS S'APPUIE
SUR 4 MODULES CLÉS :

#1 EN ROUTE VERS UN NUMÉRIQUE
PLUS RESPONSABLE

#2 MAÎTRISER LE NUMÉRIQUE
RESPONSABLE ET SES OUTILS

#3 INTÉGRER L'ÉCO-CONCEPTION
DANS LES PROJETS SI ET TÉLÉCOM

#4 L'ÉCO-CONCEPTION
EN PRATIQUE

NOS OBJECTIFS

- Sensibiliser durablement nos collaborateurs
- Intégrer la culture RSE dans les projets et les pratiques
- Diffuser les bonnes pratiques à l'échelle du Groupe

À NOTER

Les équipes DSI, fortement mobilisées, ont toutes obtenu leur certification après deux jours de formation intensive.

Un taux de réussite de 100%, symbole d'un engagement collectif et concret.

Sensibiliser & accompagner nos parties prenantes

L'année 2024 a marqué une étape clé dans la structuration de notre démarche Achats Responsables.

Ce chantier, initié en lien étroit avec la direction RSE, a permis de poser un cadre stratégique clair, articulé autour de trois piliers :

L'ENVIRONNEMENT

LE SOCIAL ET LES DROITS HUMAINS

L'ÉTHIQUE

Ce travail d'élaboration s'est construit en prenant en compte la réalité opérationnelle, les retours du terrain, ainsi que les attentes de nos fournisseurs et partenaires.

Nous avons fait le choix d'une démarche partagée avec les autres filiales du groupe, pragmatique, progressive et alignée avec nos pratiques métier, afin qu'elle puisse s'inscrire dans la durée et générer des effets mesurables.

Car la durabilité de nos achats ne peut reposer uniquement sur des engagements formels : elle suppose une mobilisation active et continue, tant en interne qu'en externe. Impliquer nos parties prenantes, les sensibiliser aux enjeux, leur donner les clés pour progresser avec nous, c'est une condition indispensable pour bâtir des chaînes d'approvisionnement plus responsables, plus justes et plus résilientes.

DANS CETTE PERSPECTIVE, LA FONCTION ACHATS OCCUPE UN RÔLE CENTRAL.

Elle n'est plus seulement garante du bon rapport qualité/coût/délai : elle devient partie prenante de la performance globale de l'entreprise, en intégrant pleinement les critères RSE dans ses processus de décision.

En 2024, cette fonction a commencé à jouer un rôle moteur dans l'animation de la démarche, en menant des actions de sensibilisation auprès des équipes internes, en initiant des dialogues structurés avec nos fournisseurs, et en préparant des outils d'accompagnement adaptés.

L'objectif n'est pas de cocher des cases, mais bien de transformer durablement nos pratiques d'achat, pour qu'elles soient cohérentes avec nos engagements environnementaux, sociaux et éthiques.

Le travail amorcé en 2024 ouvre ainsi la voie à une mise en œuvre concrète et mesurable dès 2025, avec des actions ciblées, des indicateurs de suivi, et une gouvernance dédiée pour garantir la montée en puissance du dispositif.

En 2024, nous avons engagé un travail de fond pour poser les bases d'une politique Achats Responsables solide, cohérente avec nos valeurs et en phase avec les enjeux actuels.

CETTE DÉMARCHE REPOSE SUR QUATRE PILIERS INDISSOCIABLES :

- la protection de l'environnement,
- le respect des droits humains,
- l'intégrité dans la pratique des affaires,
- la transformation de la fonction Achats en véritable levier de performance durable.

Plutôt que de multiplier les outils théoriques, nous avons fait le choix d'une approche pragmatique, construite avec les équipes, au plus près des réalités du terrain.

L'OBJECTIF EST CLAIR

Faire évoluer nos pratiques pour intégrer pleinement les critères environnementaux, sociaux et éthiques dans l'ensemble du cycle d'achat, depuis la définition des besoins jusqu'au suivi des engagements fournisseurs.

Cette exigence se traduit par l'attention portée à l'impact environnemental de nos achats — réduction des émissions, sobriété en ressources, durabilité des produits — mais aussi par une vigilance accrue quant aux conditions de travail, au respect des droits humains, et à l'inclusion dans nos chaînes de valeur. Elle implique également une posture éthique assumée, fondée sur la transparence, la prévention des conflits d'intérêts et la lutte contre la corruption.

Pour que cette démarche s'inscrive dans la durée, nous avons commencé à structurer une gouvernance dédiée, à désigner des référents et à mettre en place des outils de pilotage partagés. Mais surtout, nous avons lancé une dynamique collective, en sensibilisant nos parties prenantes internes et externes, et en créant les conditions d'un dialogue constant avec nos partenaires.

Car la réussite de cette transformation repose d'abord sur la mobilisation de tous : les achats ne sont plus une simple fonction support, mais un acteur à part entière de notre stratégie de responsabilité sociétale.

“ La durabilité de nos achats passe par l'implication continue de nos parties prenantes internes et externes. ”

A ce titre, la fonction Achats se doit d'être motrice dans les démarches de sensibilisation et d'accompagnement vers la performance Achats Responsables.



AXE ENVIRONNEMENT

L'étroite collaboration entre les équipes Achats et RSE a permis de définir les différentes actions devant être mises en œuvre pour permettre la réduction de nos émissions de CO₂eq. sur le scope 3 de notre Bilan carbone.

OBJECTIF 2025

Identifier les achats de matériels qui constituent 80% de nos émissions afin de pouvoir intégrer le critère « Impact carbone » dans le choix de nos fournisseurs.

AXE ÉTHIQUE

L'éthique étant une valeur centrale chez Altitude Infra, la Direction des Achats veille à ce qu'elle soit partagée et respectée dans les relations commerciales entre ses collaborateurs, qu'ils soient acheteurs ou non, et ses partenaires.

OBJECTIF 2025

Former nos collaborateurs et partenaires au thème de l'éthique dans les affaires. Nos partenaires à former seront identifiés selon leur pays d'implantation, leur secteur d'activité et leur maturité sur ce thème.

AXE SOCIAL & DROITS HUMAINS

L'implication sociale et le respect des droits humains sont des axes sur lesquels la Direction des Achats doit assurer l'engagement permanent de ses partenaires.

OBJECTIF 2025

Mettre en place des plans de progrès contractuels.

AXE ACHATS RESPONSABLES

A fin 2024, 42% des partenaires catégorisés à risque « Élevé » disposaient d'une évaluation RSE en cours de validité (via un organisme externe d'évaluation de leur démarche RSE).

OBJECTIF 2025

Renforcer les attentes d'Altitude Infra à cet égard, via la mise à jour de notre charte Achats Responsables

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE & S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Consciente de l'urgence climatique et de l'impact environnemental de ses activités, Altitude Infra s'engage résolument à réduire son empreinte carbone et à intégrer l'adaptation aux changements climatiques dans sa stratégie de développement.

Cette démarche repose sur une double approche : la diminution de nos émissions à la source et la transformation progressive de nos pratiques pour mieux anticiper les effets du dérèglement climatique.

Nous menons une réflexion globale sur la résilience de nos installations et services face aux aléas climatiques (chaleurs extrêmes, inondations, sécheresses), afin de garantir la continuité de nos missions et la sécurité des territoires que nous accompagnons.

Cette ambition repose également sur la mobilisation de l'ensemble de nos collaborateurs et partenaires autour d'une culture environnementale partagée et proactive.

Calcul de notre empreinte **carbone**

STRUCTURER, MESURER ET AGIR POUR RÉDUIRE NOTRE IMPACT

Altitude Infra calcule pour la 3^{ème} fois ses émissions de gaz à effet de serre avec la méthodologie GHG Protocol, cadre méthodologique le plus utilisé à l'international. Nous travaillons à ce qu'à travers chaque exercice ce travail devienne de plus en plus précis. Nous calculons nos émissions sur les scopes 1, 2 et 3 proposant ainsi une estimation de nos émissions directes et indirectes.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le GHG Protocol est utilisé par des milliers d'organisations à travers le monde.

DEUX DE SES SPÉCIFICITÉS CLÉS SONT NOTAMMENT :

- **La non-immobilisation des émissions**, ce qui signifie que les émissions sont comptabilisées l'année où elles sont générées, sans lissage.
- **Sa compatibilité avec la Science Based Targets initiative (SBTi)**, facilitant ainsi un alignement sur des trajectoires de décarbonation crédibles, validées par la science.



“ Altitude Infra a lancé un projet stratégique au sein du groupe : « le projet Résilience ». ”

L'empreinte environnementale représente l'impact de nos activités humaines sur les ressources naturelles et l'environnement, comme la consommation d'énergie, la production de déchets ou les émissions de gaz à effet de serre.

Chez Altitude Infra, nous sommes convaincus que chaque action a son importance. Et c'est pourquoi nous avons pris des mesures concrètes pour réduire cette empreinte et limiter les impacts négatifs de nos activités sur la planète.

En tant qu'Opérateur d'Infrastructure nous sommes aux premières loges pour constater les effets et les impacts du changement climatique.

En effet, la multiplication des événements d'ampleurs ces dernières années et en particulier la tempête ALEX en 2020, qui a détruit la Vallée de la Roya et de la Vésubie dans les Alpes-Maritimes ont changé notre rapport aux risques climatiques.

Tempête, tornade, inondations, incendie ou pic de chaleur, ces événements nous obligent à repenser la façon d'exploiter les réseaux afin de limiter l'impact de phénomènes que l'on ne peut empêcher.

Un réseau résilient est un réseau qui résiste le mieux possible aux crises et aux agressions externes, mais aussi un réseau qui retrouve un service nominal dans le plus bref délai lorsqu'il est impacté par un événement majeur.

Cela passe par la conception même des réseaux, par des ingénieries sécurisées qui limitent l'impact des coupures sur les clients finaux, mais aussi par une organisation et des processus au sein de l'entreprise permettant de réagir vite, efficacement et surtout de façon synchronisée entre les différents acteurs.

Dans cette optique, Altitude Infra a lancé un projet stratégique au sein du groupe : le projet Résilience.

En France, seulement 50% des infrastructures de fibre optique sont enterrées. Or, les infrastructures aériennes sont très vulnérables face aux intempéries (vent, neige, gel) et aux défauts d'élagage. Il est donc primordial d'enterrer autant que possible les réseaux et de boucler les infrastructures de collecte pour réduire les zones sensibles aux interruptions.

Aujourd'hui encore, on a trop souvent le réflexe de se tourner vers l'opérateur historique en cas de crise.

Il est essentiel que l'État reconnaisse le rôle des opérateurs d'infrastructure comme Altitude Infra dans la gestion de ces situations, tout comme ce fut le cas pendant la crise COVID : sans nos réseaux, le télétravail, l'école à la maison, ou même les moments de détente en visioconférence n'auraient pas été possibles.

UNE MONTÉE EN QUALITÉ DES DONNÉES EN 2024

LE BILAN 2024 MARQUE UN TOURNANT

- **Nous sommes passés de 11 % à 80 %** de données physiques utilisées pour estimer nos émissions, améliorant fortement la fiabilité de nos analyses.
- **Les données financières**, auparavant sur-représentées, ont été largement écartées car insuffisantes pour piloter efficacement la stratégie de réduction des émissions.

Cette amélioration repose sur un **diagramme de flux GES** modélisant notre activité, identifiant précisément les principales sources d'émissions :

- **Déploiement des réseaux** (achat de matériel, sous-traitance)
- **Maintenance**
- **Consommation énergétique des infrastructures...**
- **Déplacements des collaborateurs.**

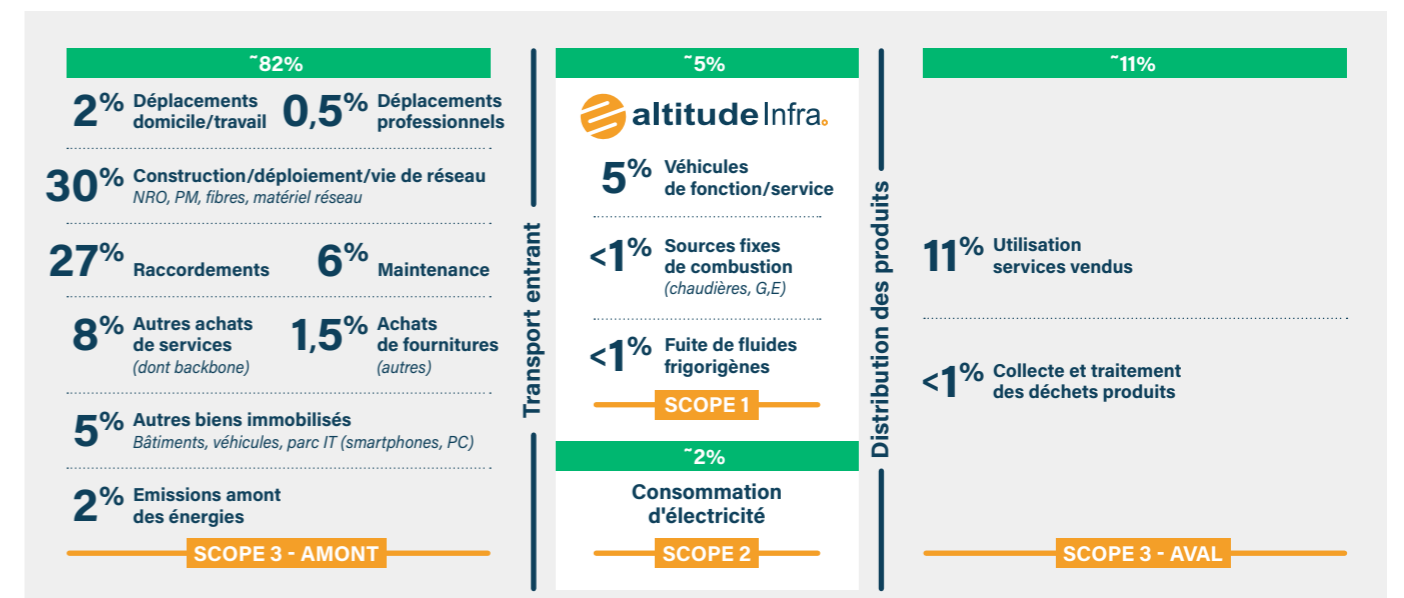
RÉSULTATS DU CALCUL DE NOTRE EMPREINTE CARBONE 2024

Notre empreinte carbone pour l'année 2024 s'élève à 50,9 k TCO₂e en approche market-based :

- SCOPE 1 :** 2,3 K tonnes
- SCOPE 2 :** 1,05 K tonnes
- SCOPE 3 :** 47,6 K tonnes

Nous constatons une baisse de -79% de nos émissions comparées à 2023.

Ce diagramme des flux GES qui présente la répartition de l'empreinte carbone de notre activité, poste par poste, nous permet de visualiser les principales sources d'émissions et d'orienter nos actions de réduction.



Un référentiel **sectoriel** comme levier d'alignement

Ce travail s'est appuyé sur le référentiel sectoriel du secteur télécom, récemment publié sous l'égide d'InfraNum, auquel nous avons contribué activement.

Il a permis de structurer notre démarche, de renforcer la robustesse de notre méthodologie et de consolider nos choix d'indicateurs de collecte.



Favoriser une mobilité **sobre & durable**

DÉVELOPPER L'ÉLECTROMOBILITÉ ET PROMOUVOIR LES DÉPLACEMENTS DOUX

“ Nous pouvons nous réjouir des progrès réalisés dans la décarbonation de notre flotte automobile. ”

Elle traduit concrètement notre volonté de changement. Cette dynamique doit néanmoins se poursuivre pour que ses effets positifs sur nos émissions de CO₂ deviennent rapidement mesurables.



Une mobilisation **collective** des équipes

La collecte de données, menée avec le soutien des équipes réseau, production, exploitation et maintenance, a été un exercice à la fois technique et pédagogique.

Elle a permis d'identifier des pistes concrètes d'amélioration tout en renforçant la culture climat au sein de l'entreprise.

Plus qu'un simple reporting, ce bilan devient un outil de transformation opérationnelle : il alimente la réflexion métier, guide les choix futurs et prépare le terrain pour notre stratégie climat.



“ La comptabilité carbone est en constante évolution, très dépendante du secteur étudié. ”

L'enjeu n'est pas de produire un chiffre, mais un panorama cohérent permettant d'agir efficacement. C'est une démarche qui doit éclairer l'action.

SUR LA ROUTE DE LA MOBILITÉ SOBRE ET DURABLE

L'entreprise réaffirme son engagement en faveur de la transition écologique en adoptant une stratégie de mobilité durable.

Objectif : limiter notre empreinte carbone et promouvoir des modes de transport plus responsables, en cohérence avec nos engagements environnementaux.

PROMOUVOIR LE COVOITURAGE

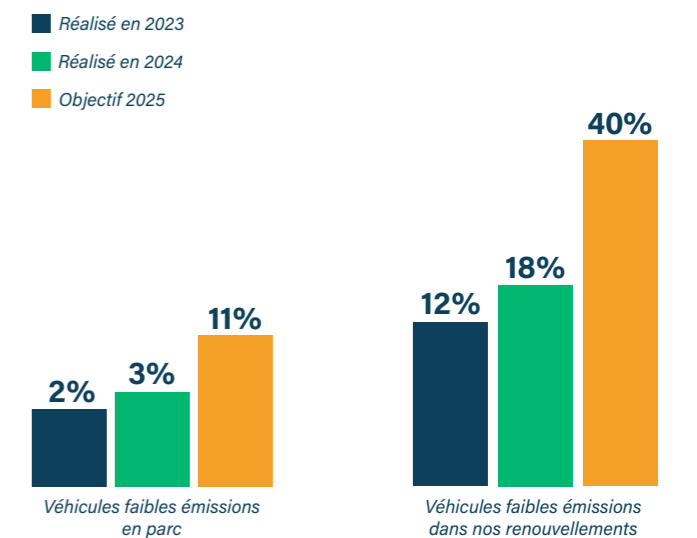
Dans cette logique, nous avons noué un partenariat avec Covoit'ici, une plateforme innovante dédiée au covoiturage.

Ce dispositif vise à encourager nos collaborateurs à privilégier les trajets partagés, contribuant ainsi à réduire l'empreinte carbone liée aux déplacements domicile-travail. Sécurisée, simple d'utilisation et économiquement avantageuse, la solution proposée par Covoit'ici s'inscrit pleinement dans notre stratégie RSE. Elle favorise non seulement des pratiques de mobilité plus vertueuses, mais renforce également l'esprit de communauté et de coopération au sein de l'entreprise.

ENCOURAGER L'UTILISATION DE VÉHICULES À FAIBLE IMPACT

L'électrification de notre flotte a atteint un niveau satisfaisant, malgré les contraintes opérationnelles rencontrées.

Ce résultat encourageant illustre notre capacité à conjuguer performance, engagement environnemental et adaptation aux réalités du terrain.

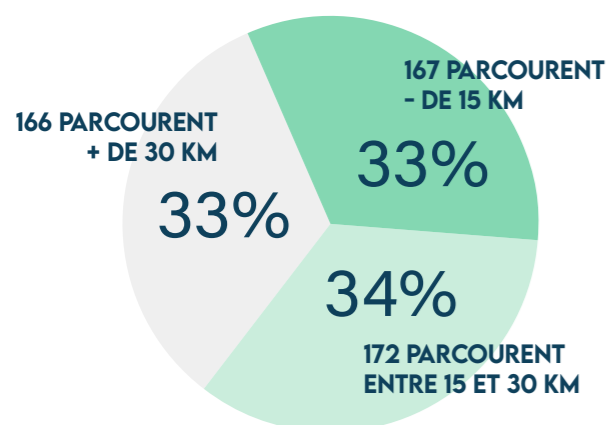


Bilan de l'enquête sur les déplacements domicile > travail 2024

Afin de mieux évaluer l'empreinte environnementale des trajets quotidiens de ses collaborateurs, Altitude Infra a mené une enquête interne en 2024.

Les enseignements tirés de cette enquête permettront de construire un plan d'action concret dès 2025, pour encourager une mobilité plus durable.

RÉPARTITION DISTANCE DOMICILE > TRAVAIL



MODES DE TRANSPORT PRIVÉ



89% DES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL SE FONT EN VOITURE

77% EN VÉHICULE THERMIQUE 

12% EN VÉHICULE ÉLECTRIQUE 

9% EFFECTUENT DU COVOITURAGE 

MODES DE TRANSPORT ACTIFS



3% PRATIQUENT UNE MOBILITÉ ACTIVE (marche, vélo, trottinette)

17% SERAIENT PRÊTS À UTILISER UN MODE DE TRANSPORT ACTIF

MODES DE TRANSPORT EN COMMUN



7% UTILISENT LES TRANSPORTS EN COMMUN

Les principaux freins à l'utilisation des transports en commun :

- Accessibilité difficile aux transports en commun en milieu rural
- Besoin de la voiture pour les déplacements pro dans la journée
- Gestion personnelle

PROCHAINE ÉTAPE 

Mettre en œuvre un plan d'action

POUR PROMOUVOIR LA MOBILITÉ BAS CARBONE EN FACILITANT L'ACCÈS AUX MOBILITÉS DOUCES ET EN ENCOURAGEANT L'ÉLECTROMOBILITÉ

Dans une logique constante de réduction de notre impact environnemental, le projet Solution Solaire NRO (Nœud de Raccordement Optique) a vu le jour en 2023. Cette expérimentation vise à produire une part de l'énergie nécessaire au fonctionnement de certains NRO via des panneaux solaires.

PROJET SOLUTION SOLAIRE NRO

Deux NRO pilotes (Fibre 31 et PIXL) ont été équipés de 6 panneaux solaires chacun, injectant directement une énergie renouvelable dans l'atelier énergie (baie de conversion 48/230V, secourue ou non par des batteries).



LES BÉNÉFICES SONT MULTIPLES

- Autonomie énergétique partielle
- Réduction de l'empreinte carbone
- Durabilité et rentabilité à long terme

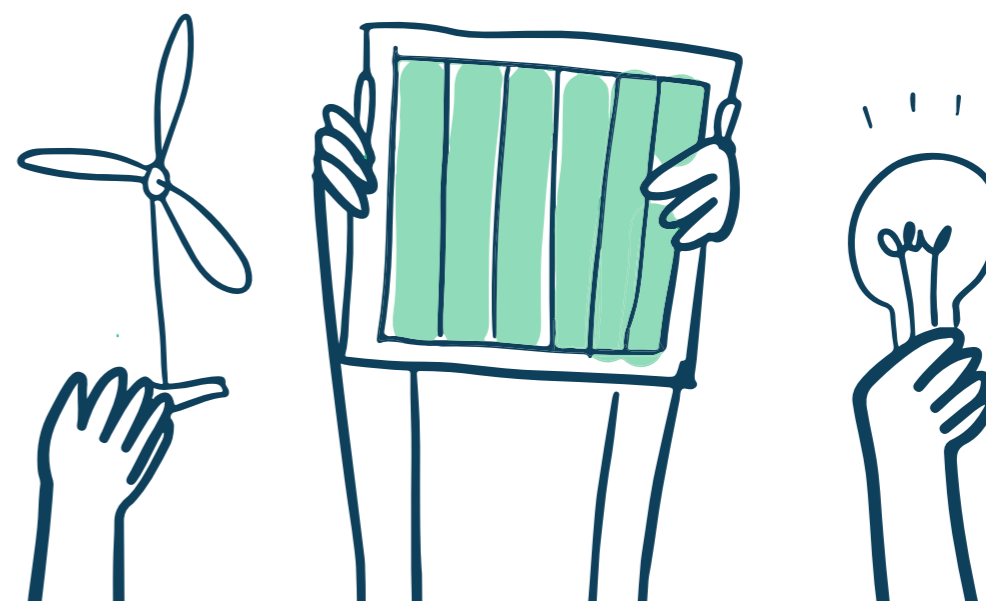
IMPACT ESTIMÉ

Environ 11,5% de la consommation annuelle d'un atelier énergie peut être couverte par ce dispositif.

OBJECTIF

2025

“ L'ambition est d'optimiser la solution et de lever les contraintes techniques freinant sa généralisation. ”



Adaptation aux changements climatiques

PROJET RÉSILIENCE DES RÉSEAUX

Garantir la qualité de service fait partie de l'ADN d'Altitude Infra. Cela implique la conception, le déploiement et la maintenance de réseaux résilients, capables de faire face à des aléas croissants.

Pour cela, un projet national de coordination de la résilience a été lancé afin de bâtir une stratégie commune, adaptée aux spécificités de chaque territoire.



CETTE STRATÉGIE REPOSE SUR 4 LEVIERS

La réaction aux évènements (capacité de restauration)

renforcement des capacités de restauration, gestion de crise, amélioration continue via l'analyse des incidents.

La résilience des services (capacité d'absorption)

détection des SPOF (points de défaillance uniques) et actions correctives.

Qualité des référentiels

contrôle des données techniques, identification des écarts, consolidation des bases.

La résilience physique des infrastructures (capacité de résistance)

cartographie les risques climatiques et mise en œuvre de plans d'actions par criticité.

Ces 4 leviers combinés permettent d'avoir une vue globale, de mettre en place un scoring de résilience et de lancer les bonnes actions avec le bon niveau de priorité.

“ Que signifie la résilience des réseaux dans le contexte des infrastructures numériques ? ”

La résilience d'un réseau, c'est la capacité à absorber les aléas, à maintenir un niveau acceptable en cas de défaillances, et à retrouver rapidement son fonctionnement normal. Autrement dit, un réseau résilient est un réseau qui garantit une continuité de service pour ses usagers, même en situation dégradée.

“ Quelles technologies ou approches innovantes sont mises en œuvre pour renforcer la robustesse des infrastructures ? ”

Les solutions techniques existent : double adduction, sécurisation des artères critiques, redondance... Mais il serait inefficace – et économiquement irréaliste – de les appliquer de manière systématique à l'ensemble du réseau. L'enjeu est d'identifier les tronçons les plus sensibles, ceux qui concentrent les risques et où l'impact potentiel est le plus fort. L'innovation, ici, réside dans la capacité à croiser intelligemment les données : référentiels techniques, données de service, données climatiques, historiques d'incidents. Ce croisement permet de cibler les investissements de manière précise.

“ Quels sont les risques de ce projet d'un point de vue environnemental ? ”

Franchement, je ne vois pas de sujet d'alerte à ce stade. Au contraire, l'approche ciblée limite les interventions inutiles et optimise l'utilisation des ressources. Ce projet s'inscrit pleinement dans une logique d'efficacité et de sobriété.



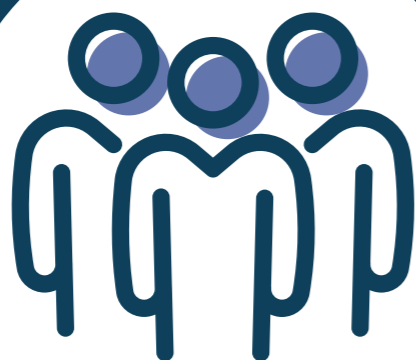
“ Quels sont les principaux défis auxquels les réseaux font face en matière de résilience, et comment y répond le projet ? ”

Le premier défi, c'est la multiplicité des intervenants sur les réseaux, en particulier dans le cadre des interventions en mode STOC. Cette complexité peut générer des dégradations physiques, mais aussi des écarts entre le terrain et nos référentiels techniques, qui limitent ensuite notre capacité d'intervention rapide. L'un des axes majeurs du projet est donc d'identifier et de corriger ces écarts, en agissant à la source pour fiabiliser nos données et nos process. Le deuxième enjeu, c'est le facteur climatique. Les réseaux ont été conçus à une époque donnée, mais le contexte évolue. Les risques liés au changement climatique (inondations, sécheresses, vents violents...) exigent une cartographie dynamique. Nous devons donc intégrer des scénarios d'évolution climatique dans notre analyse de risques pour adapter durablement nos infrastructures.

“ Comment allez-vous mesurer l'efficacité des actions mises en place pour améliorer la résilience des réseaux ? ”

Notre indicateur principal, c'est la qualité de service perçue par les usagers dans la durée. On va donc mesurer l'évolution de deux éléments clés : la fréquence des incidents, et le délai de rétablissement en cas de panne. L'objectif, c'est d'avoir un réseau plus robuste, qui encaisse mieux les aléas, et qui repart plus vite en cas de choc – notamment dans un contexte de dérèglement climatique.

**VALORISER
CHAQUE
COLLABORATEUR
ET LEUR OFFRIR
UN CADRE DE TRAVAIL
ÉPANOUISSANT**



Chez Altitude Infra, nous plaçons nos collaborateurs au cœur de notre performance. Leur engagement, leur expertise et leur bien-être sont essentiels à la réussite de notre mission au service des territoires.

Nous nous attachons à offrir un environnement de travail motivant, fondé sur l'écoute, la reconnaissance et le développement professionnel. Cela se traduit par des actions concrètes : amélioration continue des conditions de travail, possibilités de télétravail, politique de formation active et soutien à la mobilité interne.

Altitude Infra s'engage également pour une culture d'entreprise inclusive et respectueuse, où chaque collaborateur peut s'épanouir, progresser et contribuer pleinement à un projet collectif porteur de sens.

Offrir un **cadre de travail** sûr, collaboratif et stimulant

GARANTISSANT L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/ VIE PERSONNELLE ET FACILITANT L'ENGAGEMENT

#1

RENFORCER L'ENGAGEMENT RH AU SERVICE DU BIEN-ÊTRE ET DE LA SÉCURITÉ

Avec la mise en place mi-2024 d'une Direction RH Groupe, Altitude renforce sa volonté et sa capacité d'action pour déployer ses engagements en matière de diversité, d'inclusion, de qualité de vie au travail et d'engagement de ses collaboratrices et collaborateurs.



#2

CRÉER UN ENVIRONNEMENT PROPICE AU BIEN ÊTRE ET À LA SÉCURITÉ

CAMPAGNE DE FORMATION SÉCURITÉ

Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue, une campagne de formation sécurité a été déployée à l'échelle d'Altitude Infra pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux risques professionnels et renforcer notre culture de la prévention.

PARMI LES ACTIONS PHARES DE 2024

- **Formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST) :**
Conscients de l'importance de disposer de référents formés dans chaque environnement de travail, 23 nouveaux collaborateurs ont été formés cette année, venant compléter les effectifs déjà en place.
- **Formation à la lutte contre les incendies :**
241 collaborateurs ont été formés aux bons réflexes en cas de départ de feu : déclenchement d'alerte, manipulation des extincteurs, procédures d'évacuation et protection des personnes. Une partie de la formation s'est déroulée en réalité virtuelle, offrant une expérience immersive pour mieux ancrer les gestes essentiels.



À ces formations s'ajoutent de nombreux modules de prévention réalisés sur le terrain, au plus près des réalités opérationnelles. Ensemble, ces initiatives visent à :

- ✓ **Prévenir** les accidents du quotidien comme les situations exceptionnelles
- ✓ **Renforcer** les réflexes sécurité dans l'ensemble des activités
- ✓ **Développer** un état d'esprit collectif, où chacun est acteur de la sécurité au sein de son environnement de travail.

Promouvoir le bien-être, c'est aussi garantir des conditions de travail saines, sûres et adaptées. La sécurité de nos collaboratrices et collaborateurs reste une priorité absolue.

SEMAINE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

SPORT, BIEN-ÊTRE ET CONVIVIALITÉ !

À l'occasion de la **Semaine de la Qualité de Vie au Travail**, Altitude Infra met l'accent sur le bien-être de ses collaborateurs avec des activités alliant santé, prévention, créativité et bonne humeur.

OBJECTIF : Favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, sensibiliser aux bons réflexes santé, et offrir des moments de partage au sein des équipes.

PROGRAMME ÉDITION 2024 :

- ✓ **Quiz autour des Jeux Olympiques :**
pour tester ses connaissances en s'amusant
- ✓ **Atelier nutrition (avec Harmonie Mutuelle) :**
pour adopter de bonnes pratiques alimentaires
- ✓ **Après-midis sportifs :**
l'occasion pour bouger, s'oxygéner et relâcher la pression
- ✓ **Clôture en musique :**
pour célébrer la Fête de la musique



Une semaine pensée pour conjuguer santé, plaisir et engagement collectif !





#3 CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE CONFIANCE

COMMENT VA LA TEAM AI ?

CHEZ ALTITUDE INFRA, L'ÉCOUTE DES COLLABORATEURS EST UNE PRIORITÉ

En 2024, nous avons lancé l'enquête interne « **Comment va la TeamAI ?** », afin de mieux comprendre les attentes, ressentis et besoins de nos équipes.

575 RÉPONSES RECUEILLIES

Le taux de participation témoigne d'un réel engagement et d'un climat propice au dialogue.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Ce haut niveau de satisfaction se traduit concrètement par la cooptation qui est devenue l'un des premiers vecteurs de recrutement, avec 31 CDI signés sur cette base en 2024.

GREAT PLACE TO WORK

UNE NOUVELLE ÉTAPE STRUCTURANTE POUR CONTINUER À PROGRESSER ET VALORISER NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

Pour aller plus loin, nous avons engagé en fin d'année une démarche d'évaluation externe de la qualité de vie au travail, en **partenariat avec Great Place To Work**, dans l'objectif d'obtenir une première labellisation en 2025.



RÉSEAU SOCIAL ALTITUDE INFRA

HUB ALTITUDE INFRA

UNE NOUVELLE ÉTAPE STRUCTURANTE POUR CONTINUER À PROGRESSER ET VALORISER NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

Enfin, le lancement du réseau social interne et du Hub a marqué une avancée majeure dans notre stratégie de communication interne. Ces nouveaux outils ont été pensés pour **fluidifier les échanges, renforcer la transversalité, créer une communauté vivante et réduire l'usage excessif des e-mails**, dans une logique à la fois collaborative et responsable.

EXPÉRIENCE COLLABORATEURS

De la nouveauté sur nos écrans depuis novembre 2024 !

Membres : 1 053
Personnes actives : 475

Nb de publications : 128
Sans annonce : 43
Avec annonce : 80

Moteur de recherche : 6
Google : 99% d'utilisation

Utilisateurs : 1 089
Internes actifs : 911



Vues en moyenne / cumulées
Publication sans annonce : 714 / 28 593
Publication avec annonce : 851 / 49 360
Tout type de publications : 795 / 77 953

Commentaires : 335
Réactions : 3 923



Adaptabilité avec 2 versions
Ordinateur
Smartphone

Mises à jour
Fin mai 2025 mise en production du lot 2 avec de nouvelles fonctionnalités pour une expérience collaborateur plus fluide et intuitive.

#4 CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET L'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS

DÉPLOIEMENT DU SIRH

UN OUTIL POUR RÉVÉLER LES TALENTS

Chez Altitude, nous croyons fortement au potentiel de chacun.

Pour nous, la réussite repose sur la convergence de 4 éléments clés :

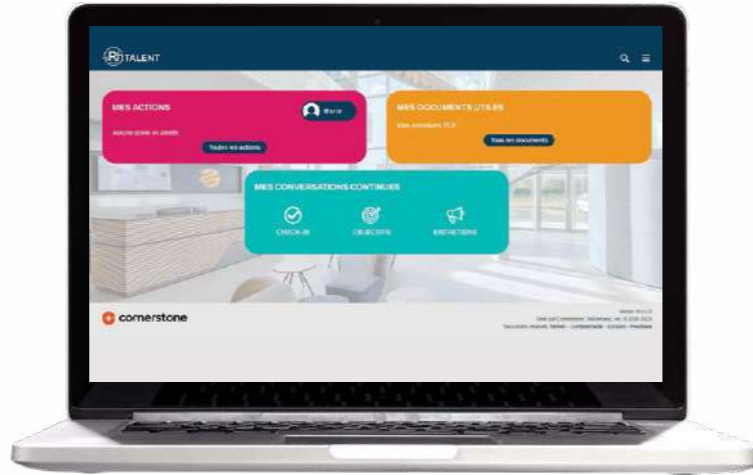
- ✓ La bonne compétence
- ✓ Au bon endroit
- ✓ Au bon moment
- ✓ Avec le bon accompagnement

Pour concrétiser cette vision.

Nous avons lancé cette année le déploiement d'un Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) commun à toutes les filiales.

Ce nouvel outil structurant intégrera, dès début 2025, les modules de gestion des talents, des mobilités et de la formation.

OBJECTIF : Mieux connaître les compétences, les aspirations et les appétences de chaque collaborateur, afin de proposer des parcours professionnels personnalisés, adaptés aux besoins de chacun et aux enjeux du collectif.



ENCOURAGER L'ENGAGEMENT

PAR DES FORMATIONS INTERNES

*Former, c'est valoriser
C'est aussi prévenir !*

En 2024, nous avons renforcé notre offre de formations internes structurantes, avec des modules clés tels que :

- ✓ Les bases du droit social, pour mieux comprendre le cadre juridique
- ✓ La détection et la prévention des situations de harcèlement, pour garantir un environnement de travail respectueux.

688 COLLABORATEURS FORMÉS EN 2024

Soit 71 % des effectifs, avec 20 h de formation en moyenne par personne : des résultats supérieurs à notre ambition, et une dynamique que nous entendons amplifier.

LE PODTALK RH

BOOSTER VOS COMPÉTENCES, ÉCOUTEZ, APPRENEZ, PROGRESSEZ

Lancé cette année, le Podtalk RH propose des formats courts et accessibles à tous, pour mieux comprendre les dispositifs de formation, valoriser les parcours et encourager l'apprentissage continu. Une manière simple et moderne de booster ses compétences au quotidien.

OBJECTIF : Aider les collaborateurs à mieux comprendre les dispositifs de formation et à découvrir comment ces outils peuvent accompagner dans le parcours professionnel.

PODTALK

RH



INDEX ÉGALITÉ FEMME / HOMMES

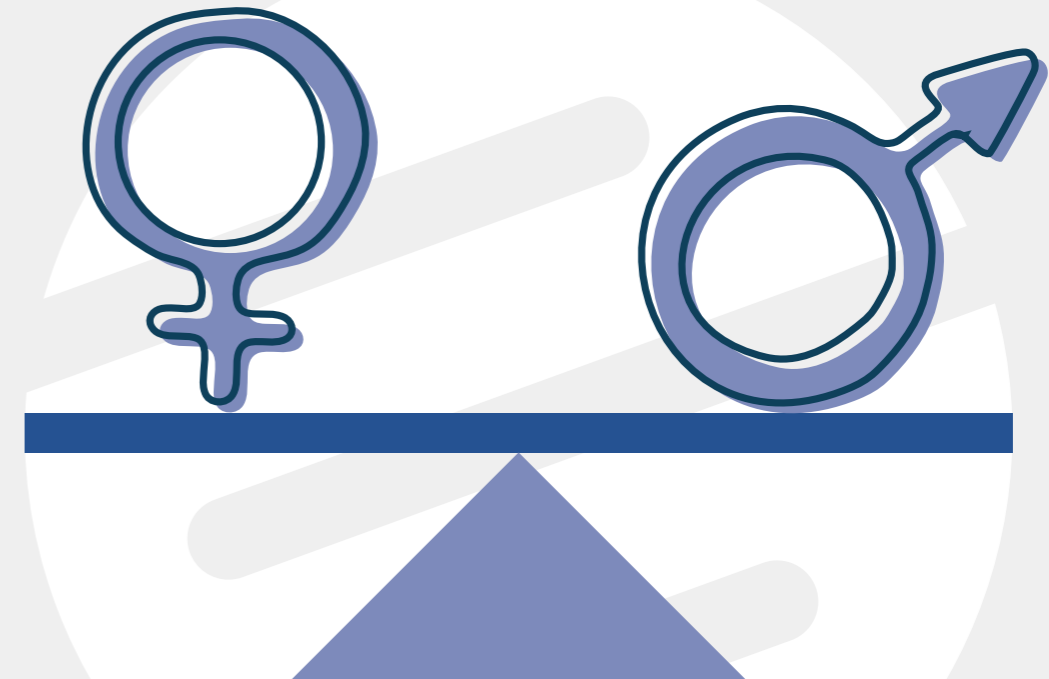
INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2024 DE L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE FTTH D'ALTITUDE INFRA

La signature du nouvel accord collectif égalité professionnelle entre les femmes et les hommes marque une avancée significative dans notre volonté de lutter contre les inégalités persistantes au travail.

92/100 INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Il est le reflet des actions mises en place pour garantir la meilleure équité au sein d'Altitude Infra.

Un score qui reflète notre engagement concret en faveur de l'égalité des chances et du traitement, à tous les niveaux de l'entreprise : **recrutement, rémunération, évolution de carrière, accès aux postes à responsabilités.**



LE SAVIEZ-VOUS ?

Cet index officiel repose sur 5 critères :

- ✓ L'écart de rémunération
- ✓ Les augmentations
- ✓ Les promotions
- ✓ Les congés maternité
- ✓ La parité parmi les plus hauts salaires

Il est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.



SIGNATURE DU NOUVEL ACCORD COLLECTIF

ALTITUDE INFRA RENFORCE SON ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La signature du nouvel accord collectif égalité professionnelle entre les femmes et les hommes marque une avancée significative dans notre volonté de lutter contre les inégalités persistantes au travail.

Un engagement sur 3 ans

Cet accord consolide notre vigilance tout au long du parcours professionnel de nos collaboratrices et collaborateurs – du recrutement à l'évolution de carrière, en passant par la rémunération, la formation et les conditions de travail.

6 axes d'action concrets

Les mesures adoptées s'articulent autour de 6 domaines complémentaires couvrant toutes les étapes de la vie professionnelle. Elles traduisent notre ambition : garantir à chaque talent les mêmes opportunités, droits et reconnaissance.

Un accord issu du dialogue social

Ce texte est le fruit d'un travail collaboratif mené avec les représentants du Comité Social et Économique, la Direction des Ressources Humaines et notre juriste en droit social, dans un esprit d'écoute et de co-construction.



Un pas de plus vers une entreprise

PLUS ÉQUITABLE | PLUS INCLUSIVE | PLUS ENGAGÉE



LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Garantie d'une égalité salariale entre femmes / hommes pour un même niveau de responsabilités et de compétences.



LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Égalité des chances en matière de parcours professionnel et d'accès aux évolutions professionnelles.



LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Amélioration continue de prévention contre les attitudes et agissements sexistes.



L'EMBAUCHE

Garantie la non-discrimination à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle, et favoriser la mixité dans les emplois et fonctions managériales.



LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Égalité d'accès à la formation professionnelle entre femmes / hommes en tenant compte des contraintes liées à la vie personnelle et familiale.



ARTICULATION VIE PRIVÉE/ VIE PROFESSIONNELLE

Mise en place de la subrogation du congé paternité (avance des IJSS par l'entreprise) Aménagement du lieu de travail, sur demande et jusqu'aux 8 mois de l'enfant, pour permettre le tirage de lait dans des conditions adaptées.

Favoriser la mobilité interne

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DE NOS COLLABORATEURS

#1 OFFRIR UN PARCOURS D'INTÉGRATION STRUCTURÉ ET HUMAIN

PARCOURS D'ACCUEIL PROGRESSIF

OFFRIR UNE EXPÉRIENCE D'INTÉGRATION FLUIDE, PERSONNALISÉE ET ENGAGEANTE

Chez Altitude Infra, nous sommes convaincus qu'une intégration réussie est la première étape d'un parcours professionnel épanouissant.

C'est pourquoi nous avons conçu un parcours d'accueil progressif, structuré et attentif aux besoins de chaque nouveau collaborateur.

L'intégration débute en amont, dès la confirmation de l'embauche, par l'envoi d'un mail de bienvenue personnalisé de la part du manager. Ce message s'accompagne d'informations pratiques destinées à faciliter les premiers pas au sein de l'entreprise.

En parallèle, une préparation logistique en interne est activée, mobilisant la DSI et les Moyens Généraux pour garantir la mise à disposition des équipements indispensables dès le premier jour : ordinateur portable, téléphone professionnel, badges d'accès,...

Dès son arrivée, le collaborateur bénéficie d'un accueil personnalisé incluant :

- Une rencontre formelle avec son manager pour poser les bases de la collaboration
- Un entretien avec son RH Partner, afin de s'assurer que toutes les démarches administratives et pratiques sont bien prises en compte.



Un Welcome Pack lui est également remis : il comprend un livret d'accueil contenant des informations sur l'organisation, les outils internes, les valeurs du Groupe, ainsi qu'un lexique pour faciliter la compréhension du vocabulaire métier. A cela s'ajoute un sac de sport, une gourde et une lunchbox.

Dans les six mois suivants, le collaborateur est invité à une journée d'intégration.

CE MOMENT-CLÉ PERMET DE :

- Découvrir l'univers du Groupe Altitude
- Comprendre les missions d'Altitude Infra et les enjeux de nos métiers
- Échanger avec d'autres collaborateurs et construire ses premiers liens transverses.

« Créer des conditions d'intégration réussie dès les premiers mois. »

#2 ENCOURAGER LA MOBILITÉ INTERNE, ACCOMPAGNER CHAQUE PARCOURS

DISPOSITIF MENSUEL EN 2024

PENSÉ POUR ÉCOUTER, ORIENTER ET FAIRE GRANDIR LES TALENTS

Chez Altitude Infra, nous sommes convaincus que la mobilité interne est un levier puissant de développement personnel et de fidélisation.

Chaque mois, les postes à pourvoir en interne sont diffusés afin de favoriser les candidatures et la transparence sur les opportunités.

RÉSULTAT : 14 mobilités internes ont été réalisées au cours de l'année 2024, illustrant une dynamique concrète et durable.

LE PRINCIPE EST SIMPLE :

- **Objectif** : offrir un temps d'échange personnalisé pour discuter des projets professionnels et des envies d'évolution.
- **Format** : un rendez-vous individuel de 30 minutes, en présentiel ou à distance.
- **Fréquence** : un mercredi par mois, avec inscription libre.

#3 ACCOMPAGNER LES PRISES DE RESPONSABILITÉ ET ANIMER LA COMMUNAUTÉ MANAGÉRIALE

PARCOURS MANAGERS

DEUX SESSIONS ONT ÉTÉ ORGANISÉES AU 4^{ÈME} TRIMESTRE, RÉUNISSANT UNE DIZAINE DE PARTICIPANTS.

L'année 2024 a vu le lancement du « Parcours Managers », une formation structurante pour renforcer les compétences et la posture de nos managers.

Une évaluation du dispositif est prévue en 2025, afin de pérenniser et ajuster cette démarche, en lien avec les besoins du terrain.

CE PROGRAMME VISE À :



#4 VALORISER L'ALTERNANCE ET ACCOMPAGNER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

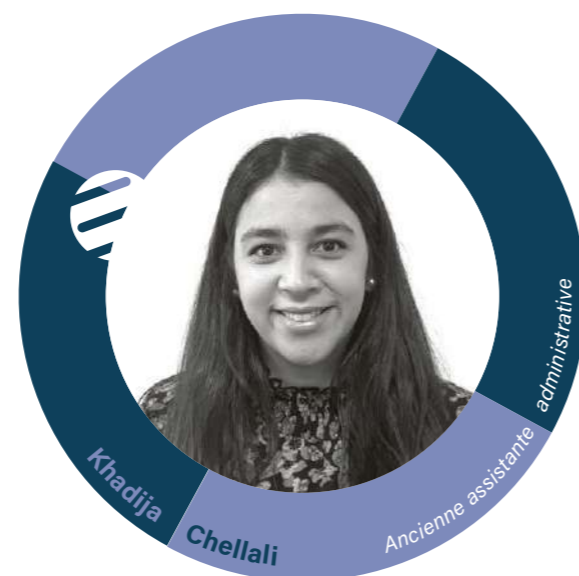
L'APPRENTISSAGE

UN VÉRITABLE TREMLIN VERS L'EMPLOI DURABLE

Chez Altitude Infra, nous faisons de l'accueil des alternants un axe fort de notre engagement RH.

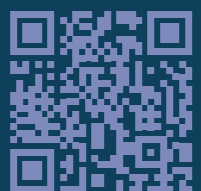
En 2024, 33 contrats d'apprentissage et 1 contrat de professionnalisation étaient en cours au sein de nos équipes. 3 alternants ont d'ores et déjà vu leur parcours prolongé par une embauche en CDD.

Nous sommes particulièrement fiers de parcours comme celui de Khadija Chellali, ancienne assistante administrative, qui a pu évoluer vers un poste de chargé de paie grâce à un accompagnement adapté.



“ Revenons sur les étapes clés de ma reconversion réussie au sein d'Altitude Infra. ”

DÉCOUVREZ L'INTERVIEW EN VIDÉO



Promouvoir la diversité et déployer une organisation inclusive

#1 UNE POLITIQUE HANDICAP ENGAGÉE ET CONCRÈTE

UNE DYNAMIQUE POSITIVE

FONDÉE SUR L'ÉCOUTE, L'ACCOMPAGNEMENT ET LA RECONNAISSANCE

Chez Altitude Infra, le handicap n'est pas seulement une obligation légale : c'est un engagement humain, inscrit dans notre stratégie RH.

Depuis 2022, nous avons structuré une politique handicap fondée sur l'écoute, l'accompagnement et la reconnaissance.

Grâce à ce climat de confiance, les collaborateurs se sentent désormais plus libres de nous faire part de leur situation et de solliciter un accompagnement.

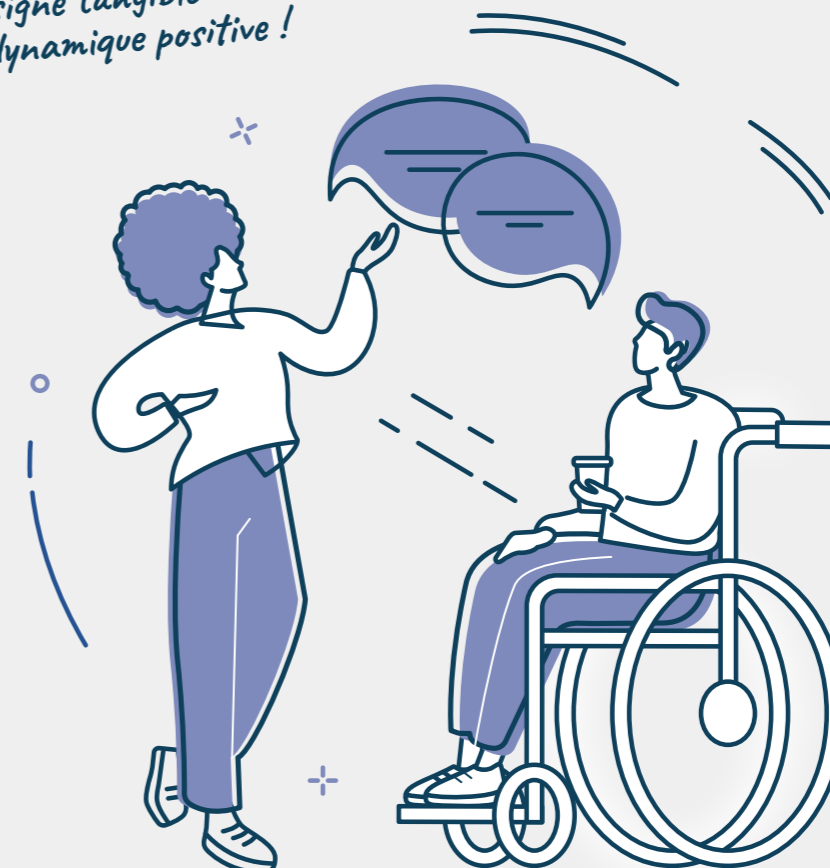
24 COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

AU 31 DÉCEMBRE 2024, CHEZ ALTITUDE INFRA CONTRE 18 EN 2023

LES ACTIONS CONCRÈTES DÉPLOYÉES SUR L'ENSEMBLE DE NOS SITES :

- ✓ Un accompagnement administratif personnalisé, pour faciliter les démarches de reconnaissance.
- ✓ Un soutien financier, avec la prise en charge à 100 % par l'employeur de chèques CESU.
- ✓ Des échanges semestriels : avec les référentes handicap, pour assurer un suivi de proximité et veiller au bien-être des collaborateurs concernés.
- ✓ Des droits d'absence adaptés : 2 jours par an pour les rendez-vous médicaux ou administratifs liés à leur pathologie, étendus depuis 2024 aux proches-aidants, avec 2 jours dédiés.

Un signe tangible de cette dynamique positive !



#2 UNE SEMAINE DE SENSIBILISATION ACTIVE

SEEPH 2024

SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

À l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), nous avons conçu un programme riche et participatif pour renforcer la sensibilisation de nos équipes et déconstruire les stéréotypes.



DU 18 AU 22 NOVEMBRE 2024, SIX TEMPS FORTS ONT RYTHMÉ LA SEMAINE

✓ Ateliers de sensibilisation à la Langue des Signes :

- 6 sessions organisées en présentiel et distanciel, avec replay disponible pour tous les collaborateurs.



✓ Participation au DuoDay

- 4 stagiaires en situation de handicap accueillis sur 3 sites.
- 23 collaborateurs se sont portés volontaires pour ce temps de partage, preuve de l'enthousiasme généré.



✓ Handi'News

- Une newsletter rétrospective valorisant les avancées 2024 et les témoignages inspirants.

✓ Permanence Cap Emploi

- Un conseiller à disposition pour répondre aux questions, accompagner les démarches et orienter les collaborateurs ou leurs proches.

✓ Vidéo de sensibilisation

- Réalisée par nos référentes handicap, cette vidéo valorise nos engagements, présente nos dispositifs et rappelle les contacts clés.

✓ Jeu de cartes en libre accès

- Installé dans les espaces communs pour déconstruire les idées reçues et faciliter les discussions autour du handicap.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Cap emploi est un organisme spécialisé dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Partenaire privilégié des entreprises, il les accompagne également dans leurs démarches de recrutement inclusif.



#3 CLAUSE INSERTION SOCIALE : UN LEVIER DE LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE ET L'EXCLUSION DANS LES MARCHÉS PUBLICS

ACCÈS À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ

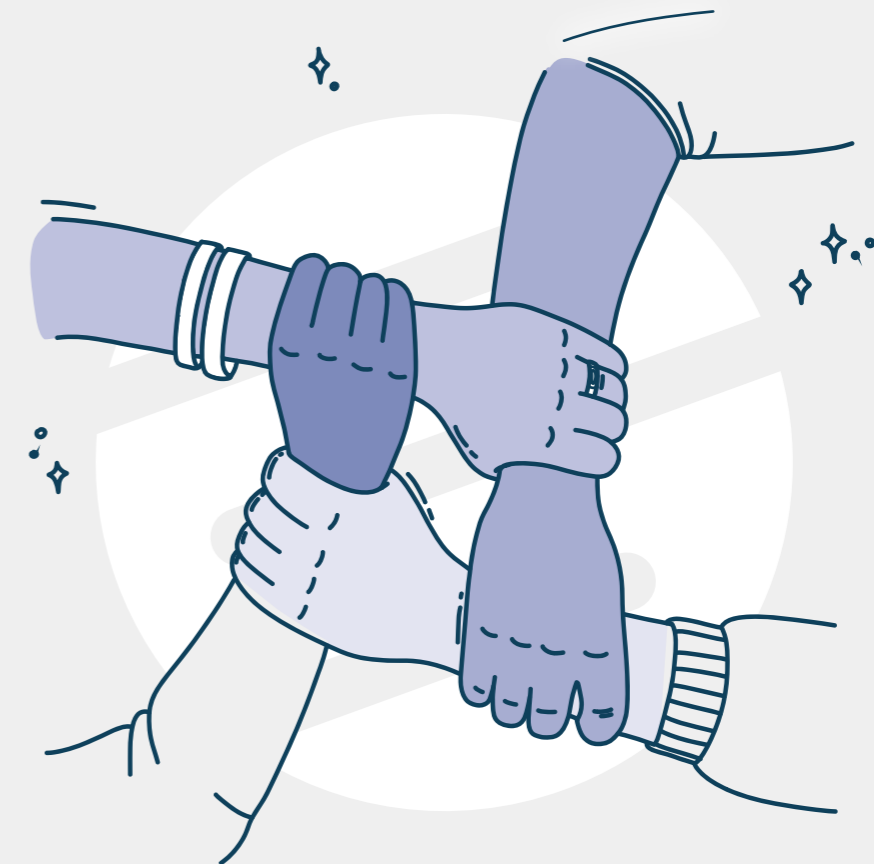
ENGAGÉE POUR UN AMÉNAGEMENT NUMÉRIQUE RESPONSABLE ET INCLUSIF

Altitude Infra intègre systématiquement une clause sociale d'insertion dans les conventions de ses marchés publics, appliquée dès la phase de réalisation.

Cette clause vise à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de précarité, notamment les demandeurs d'emploi et les habitants des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

Elle impose que tout ou partie des heures de travail générées par le marché bénéficie à des publics éloignés de l'emploi.

1 299 133 HEURES D'INSERTION PROFESSIONNELLE CUMULÉES EN 2024



Sont concernées, les personnes en recherche d'emploi rencontrant des freins à l'embauche liés à :

LEUR ÂGE | LEUR NIVEAU DE QUALIFICATION | LEUR NIVEAU DE HANDICAP

En 2024, nos Délégations de Service Public (DSP) ont permis de cumuler 1 299 133 heures d'insertion professionnelle, confirmant le rôle actif d'Altitude Infra dans la lutte contre l'exclusion sociale et l'engagement pour une économie plus solidaire à l'échelle des territoires.

DÉVELOPPER UN NUMÉRIQUE ACCESSIBLE & RESPONSABLE DANS LES TERRITOIRES



Chez Altitude Infra, garantir un accès équitable au numérique ne se limite pas à fournir des services de qualité : c'est un engagement global en faveur de l'inclusion et de la durabilité.

Dans l'ensemble de nos actions, nous intégrons des critères sociaux et environnementaux concrets, afin de répondre aux besoins de tous les territoires — y compris les plus isolés — et de toutes les populations, notamment les plus vulnérables.

Notre responsabilité sociétale s'exprime ainsi à plusieurs niveaux : en veillant à l'inclusion numérique, en limitant l'empreinte environnementale de nos infrastructures, et en favorisant la diversité dans nos pratiques comme dans nos partenariats. Elle repose sur une conviction forte : un numérique utile, éthique et accessible à chacun est un levier essentiel de cohésion et de transition dans les territoires.

Renforcer notre ancrage territorial et promouvoir un numérique responsable

Dans le cadre de 4 projets de Délégation de Service Public, Altitude Infra s'est engagée de manière différenciante en abondant un Fond de Soutien aux Usages du Numérique (FSUN), sur les territoires de l'Aude (Emeraude), des Landes (Pixl), de la Haute-Garonne (Fibre31) et des Pyrénées-Orientales (Numérique 66).

Ce dispositif a pour vocation d'accompagner les collectivités locales et les utilisateurs finaux à la sensibilisation à un numérique responsable et le développement de nouveaux usages au service de la transition écologique. Il soutient notamment des projets d'expérimentation et d'innovation numérique à impact positif, en particulier pour la décarbonation des territoires.

785 820€

ONT ÉTÉ MOBILISÉS EN 2024,
À TRAVERS CE FONDS, EN APPUI DIRECT
À DES INITIATIVES LOCALES
À FORT POTENTIEL



PROJET

BISC@LAB

Un Repair Café mobile pour allier écologie, solidarité et proximité.

Pour lutter contre la surconsommation et favoriser une économie plus durable et inclusive, l'association Biscalab lance un atelier de réparation mobile participatif, baptisé Repair Café mobile.



Ce projet vise à sensibiliser à la réduction des déchets, en encourageant la réparation plutôt que le remplacement systématique.

Il s'inscrit pleinement dans les objectifs d'un numérique responsable et plus largement dans une démarche écologique et solidaire, en prolongeant la durée de vie des équipements du quotidien.

LE CONCEPT : Transformer un véhicule de type camping-car en véritable atelier itinérant, entièrement aménagé pour accueillir des sessions de réparation collective sur tout le territoire.

Grâce à cette mobilité, le Repair Café pourra aller à la rencontre des habitants, y compris dans les zones rurales ou isolées, et renforcer les liens sociaux autour d'un projet collaboratif et concret.

Soutenu par le Fonds de Soutien aux Usages du Numérique (FSUN), ce projet innovant illustre parfaitement l'ambition des territoires de développer des solutions de proximité, sobres et utiles, qui répondent à la fois aux enjeux sociaux, économiques et environnementaux.

Le Mécénat

Un Pilier sociétal fort chez Altitude Infra

Chez Altitude Infra, nous croyons en un numérique utile, mais aussi en une entreprise engagée au service de la société. Grâce à notre partenariat avec le skipper Manuel Cousin, Altitude Infra est également mécène de l'association Coup de Pouce, qui a donné son nom à son bateau.

Le mécénat est l'un des leviers concrets de cet engagement, il incarne notre volonté de soutenir des projets qui ont du sens et un impact positif sur les territoires.

170 000€
VERSÉS EN 2024 AU PROFIT D'INITIATIVES
SPORTIVES, ÉDUCATIVES ET SOLIDAIRES

COUP DE POUCE

Pour que chaque enfant trouve sa voie à l'école.



En 2024, nous avons eu le privilège de rendre visite à un club Coup de Pouce à Elbeuf, à l'occasion d'un atelier lecture.

Ce moment d'échange a permis de découvrir de l'intérieur l'action de l'association, de rencontrer les enfants, les animateurs et les équipes engagées pour une éducation plus juste, dès le plus jeune âge.

L'association Coup de Pouce agit au quotidien pour favoriser la réussite scolaire et l'épanouissement des enfants issus de milieux fragiles.

Son approche est fondée sur la confiance, la co-éducation et l'apprentissage ludique. En période scolaire comme pendant l'été, elle accompagne les élèves pour lutter contre le décrochage et les aider à aborder l'école avec sérénité.





Un engagement collectif pour soutenir la lutte contre le cancer du sein

En octobre, nos collaborateurs se sont fortement mobilisés autour d'une cause qui nous tient à cœur : la lutte contre le cancer du sein.

Avec un geste simple mais puissant

- une main peinte en rose -

chacun a exprimé son soutien et pris part à l'opération

« UNE MAIN = UN DON »

350

COLLABORATEURS MOBILISÉS

13 500€

ONT ÉTÉ REVERSÉS À LA LIGUE CONTRE LE CANCER

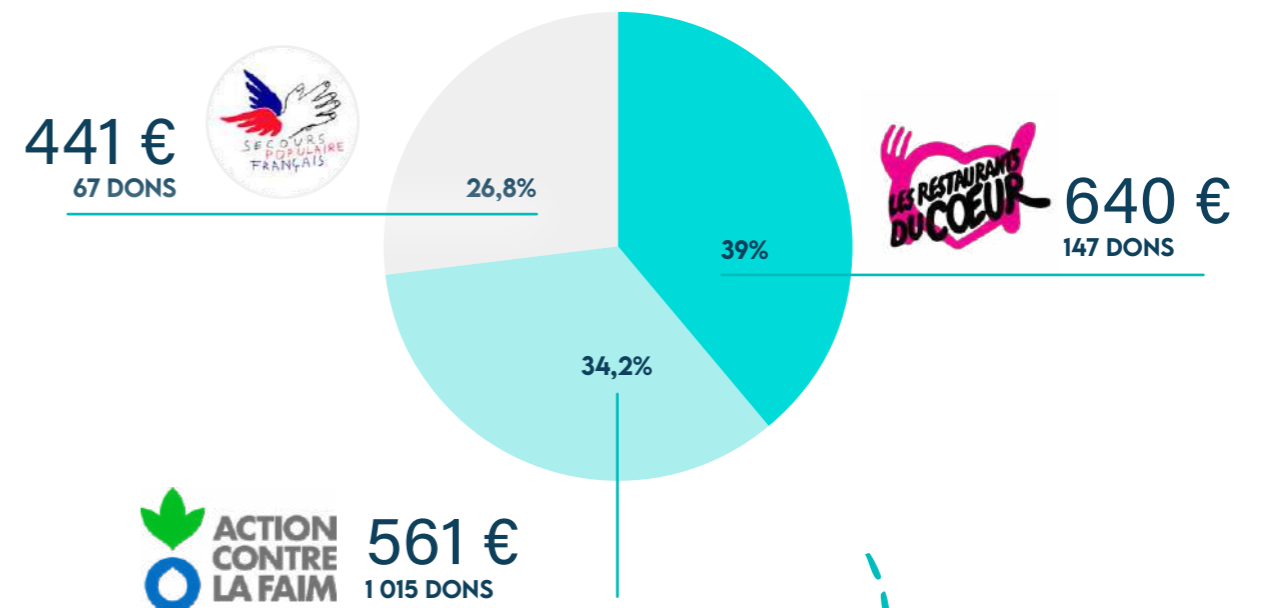


Grâce à la carte SWILE, nos collaborateurs ont eu la possibilité de faire un don en quelques clics directement depuis l'application, pour soutenir des causes qui nous sont chères.

Et si un simple titre-restaurant pouvait faire la différence ?

En 2024, la #TeamAltitudeInfra s'est mobilisée avec générosité et a permis de récolter 1 642,52 € au profit de trois grandes associations solidaires.

RÉPARTITION DES DONS



UN TOTAL DE **1 642 €**

RÉCOLTÉS AU PROFIT DE TROIS GRANDES ASSOCIATIONS SOLIDAIRES

Et ce n'est que le début !

En 2025, nous continuerons à faire vivre cette belle dynamique de solidarité !

La fibre optique au service de la recherche en sismicité



Depuis 2019, le Syane pilote, aux côtés de la Ville d'Annecy, un programme d'études visant à explorer le potentiel en géothermie de moyenne profondeur (entre 1 et 2 km) sur le bassin annécien. Dans ce cadre, le Syane et son délégataire Altitude Infra Haute-Savoie ont répondu favorablement à une sollicitation des universités Grenoble-Alpes et Savoie Mont-Blanc.

OBJECTIF : Expérimenter une nouvelle technologie de détection des mouvements sismiques. À terme, cette expérimentation doit permettre de mieux connaître la micro-sismicité sur la zone haut-savoyarde ainsi que la dynamique hydro-géologique de son sous-sol.



APPRENDRE LA CYBERSÉCURITÉ AUTREMENT AVEC KAMAÉ

Parce que protéger nos données, c'est aussi être responsable

Kamaé

Kamaé se distingue par une approche résolument moderne et engageante de la sensibilisation à la cybersécurité.

Loin des formats classiques de e-learning, la plateforme s'inspire des arts martiaux pour proposer une progression par ceintures. Chaque collaborateur commence ceinture blanche, puis progresse à son rythme en validant des modules courts, des quiz interactifs et des défis réguliers. La montée en compétence est visible, concrète et valorisante.

MAIS KAMAÉ NE S'ARRÊTE PAS À L'INDIVIDUEL, ELLE INTRODUIT UNE DIMENSION COLLECTIVE

Chaque équipe dispose d'une ceinture d'entité, calculée à partir de la progression moyenne des collaborateurs. Ce mécanisme favorise l'entraide, renforce la motivation et transforme la cybersécurité en enjeu partagé, levier de cohésion interne.

Pour entretenir l'engagement dans la durée, la plateforme propose également des défis ponctuels, des classements, et des badges thématiques, qui viennent récompenser les efforts et stimuler l'esprit d'équipe.

La gamification de Kamaé repose sur des mécaniques simples mais efficaces : répétition, mémorisation, application. Cette approche favorise l'ancrage des bons réflexes et l'adoption durable des comportements sécurisés.

Associée à un contenu rigoureux, accessible et actualisé, Kamaé contribue à faire émerger une véritable culture cybersécurité, partagée à tous les niveaux de l'organisation.

C'EST UN OUTIL SIMPLE, LUDIQUE ET PÉDAGOGIQUE QUI APPREND À CHACUNE ET CHACUN

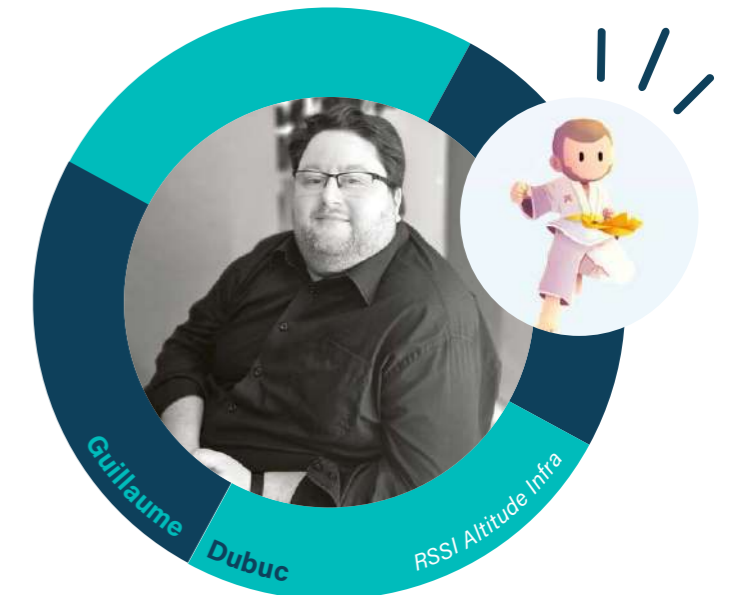
- ✓ Repérer les tentatives de phishing
- ✓ Adopter de bons mots de passe
- ✓ Faire preuve de vigilance en ligne
- ✓ Comprendre les enjeux de la cybersécurité, sans jargon ni pression

“ Former, c'est protéger ! ”

Chez Altitude Infra, la sécurité des systèmes d'information commence par les bons réflexes... et repose avant tout sur l'engagement de chacun. Chaque collaborateur joue un rôle essentiel dans la prévention des risques numériques : la plupart des cyberattaques exploitent en effet des erreurs humaines. C'est pourquoi la sensibilisation est au cœur de notre stratégie de cybersécurité.

Encore faut-il trouver le bon levier pour impliquer durablement les équipes.

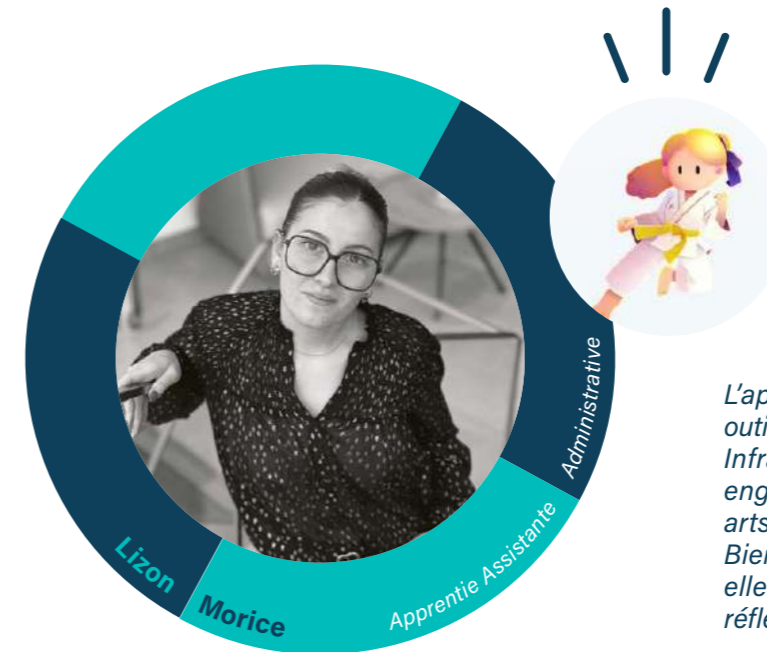
En 2024, nous avons fait le choix d'une approche innovante et ludique en déployant Kamaé, une solution de sensibilisation gamifiée, inspirée des arts martiaux. Le principe : une progression par ceintures, des modules courts, des défis réguliers... Un format agile et stimulant, qui renforce les connaissances tout en instaurant une saine émulation entre les collaborateurs.



“ Sécuriser nos données, un engagement responsable avec Kamaé ! ”

L'application Kamaé s'impose comme un excellent outil de sensibilisation à la cybersécurité chez Altitude Infra. Elle rend l'apprentissage plus accessible et engageant grâce à un format interactif inspiré des arts martiaux.

Bien plus motivante que les formations classiques, elle permet de mémoriser plus facilement les bons réflexes à adopter au quotidien.



“ Kamaé, c'est bien plus qu'une application de cybersécurité ! ”

Dans un contexte où la cybersécurité est un enjeu majeur et où la moindre erreur peut entraîner des conséquences lourdes, Kamaé est un allié précieux. Grâce à des exercices ludiques, courts et réguliers, l'application nous aide à rester en alerte au quotidien. En quelques minutes par mois, elle permet d'actualiser nos connaissances, de renforcer nos réflexes, et de mieux comprendre des attaques toujours plus sophistiquées.



Chez Altitude Infra, nous sommes convaincus que l'avenir du numérique ne peut se construire sans responsabilité, sans équité et sans exigence.

Ce rapport témoigne de notre volonté d'agir concrètement pour un numérique plus durable, plus inclusif et plus utile aux territoires.

La transition écologique, la justice sociale, la sobriété technologique et l'innovation responsable sont les piliers de notre feuille de route.

Nous avançons avec lucidité sur ce chemin exigeant, en misant sur la force de notre collectif, la rigueur de nos engagements et la transparence de nos actions.

**Les résultats présentés
dans ce rapport
sont des **étapes**
pas des aboutissements.**

La transformation est en cours, portée par les femmes et les hommes d'Altitude Infra, en lien étroit avec nos partenaires, nos clients, nos fournisseurs et l'ensemble de nos parties prenantes.

EN 2026, NOUS PUBLIERONS NOTRE PREMIER RAPPORT DE DURABILITÉ AU SENS DE LA CSRD.

Nous y voyons l'opportunité d'aller encore plus loin : structurer davantage notre démarche, mieux mesurer notre impact et renforcer, jour après jour, la cohérence entre nos valeurs et nos actes.

Ensemble, poursuivons l'effort

**Ensemble, faisons du numérique un levier
au service d'un avenir plus juste,
plus sobre et plus résilient.**

RAPPORT RSE

2024



altitudeinfra.fr

CONTACT RSE

ameliorationcontinue.RSE@altitudeinfra.fr



altitude Infra.

⊕ connecté ⊕ durable