



RAPPORT ANNUEL RSE 2025

31/08/2026

Niveau de confidentialité :
Public

<i>Auteur du document</i>	Magali PERRET - DRH
<i>Version</i>	2.0
<i>Diffusion</i>	Public

1.	Introduction	3
2.	Présentation Almavia CX	4
3.	Résultats RSE 2025	4
4.	Gouvernance.....	5
4.1	Politique et pratique de gestion	5
5.	Politique environnementale	6
5.1	Reporting environnemental 2025.....	6
5.2	Emissions de gaz à effet de serre.....	6
5.3	Objectifs environnementaux 2026 – 2030	7
5.4	Plan d’amélioration du reporting carbone.....	7
5.5	Gestion des déchets : Recyclage, non-obsolescence du matériel.....	8
	<i>Recyclage du matériel informatique</i>	8
	<i>Recyclage carton, plastique, canettes, capsules de café</i>	8
	<i>Consommation papier</i>	8
6.	Responsabilité Sociale	9
6.1	Equilibre vie professionnelle / Vie personnelle.....	9
6.2	Politique de rémunération	9
6.3	Diversité et inclusion	9
6.4	Fédérer les équipes.....	10
6.5	Evolution des collaborateurs et développement des compétences	10
6.6	L’accès à la formation	11
6.7	Non-discrimination	12
6.8	Intégration des personnes en situation de handicap.....	12
6.9	Enquête de satisfaction.....	12
6.10	Le suivi médical	13
6.11	Suivi de l’absentéisme	13
6.12	Inventaire des risques et ergonomie des postes de travail.....	14
6.13	Prévention Santé et Sécurité des collaborateurs	15
6.14	Accident de travail et de trajet.....	15
7.	Ethique	15
7.1	Politique anticorruption.....	15
7.2	Transparence et conformité.....	15

8.	Résultats et indicateurs	16
8.1	Mesures de performance et objectifs futurs	16
9.	Plan de progrès RSE et Ecovadis 2026 - 2027	17
9.1	Notre démarche d'amélioration continue	17
	Feuille de route 2026 - 2027	17
9.2	Objectifs quantifiés à horizon 2027	18
	Feuille de route 2026 - 2030	18
9.3	Gouvernance du plan.....	19
10.	Chartes et règlements en vigueur	19

1. Introduction

ALMAVIA CX est fier de présenter la mise à jour de notre rapport annuel de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), qui met en lumière notre engagement profond et continu envers les Objectifs de Développement Durable (ODD) et les principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

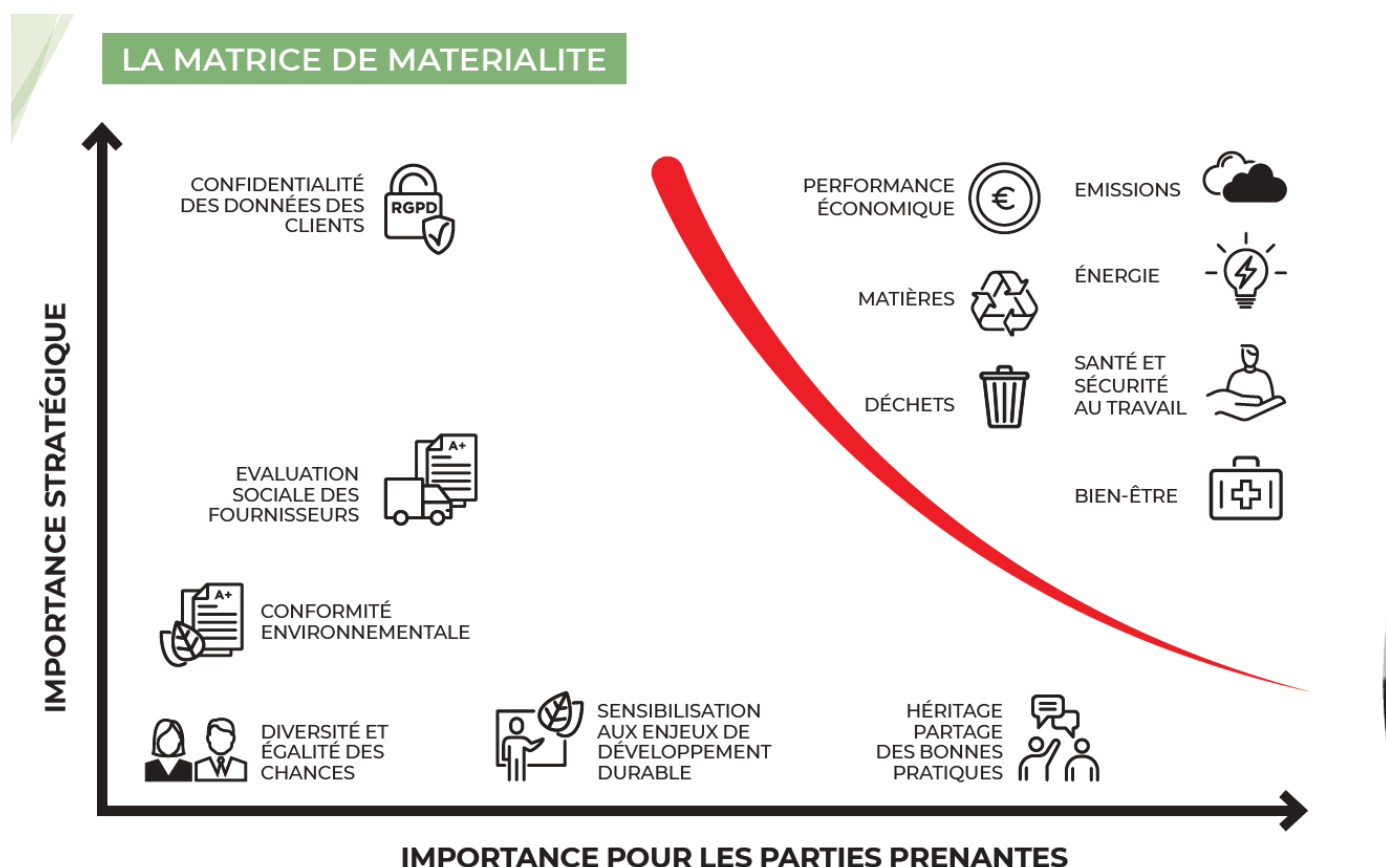
En tant qu'entreprise de services du numérique, Almavia CX s'engage à intégrer ces principes dans toutes nos stratégies, opérations et interactions quotidiennes.

Notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 7 ans reflète notre volonté de promouvoir les droits de l'Homme, de garantir des conditions de travail équitables, de protéger l'environnement et de lutter contre la corruption. Nous croyons fermement que ces valeurs sont essentielles pour créer un avenir durable et prospère pour tous.

Au cours de l'année 2025, nous avons concentrés nos efforts sur plusieurs principes clés du Pacte Mondial, notamment la promotion des droits de l'Homme, l'élimination du travail forcé, la lutte contre la discrimination, la responsabilité environnementale et la lutte contre la corruption. Ce rapport détaille les actions concrètes que nous avons mises en place pour atteindre ces objectifs, ainsi que les résultats obtenus.

Nous sommes déterminés à continuer sur cette voie, en renforçant notre engagement et en partageant nos progrès avec toutes nos parties prenantes.

Ensemble, nous pouvons faire une différence significative et contribuer à un monde meilleur.



2. Présentation Almavia CX

Almavia CX accompagne la transformation digitale des entreprises sur toute la chaîne de valeur de l'Expérience Client, en plaçant l'humain au centre des stratégies pour créer des connexions qui ont du sens et de la valeur.

Nos 250 consultants (collaborateurs et sous-traitants) interviennent chez nos plus de 180 clients aussi bien en délégation d'expertise que sur des projets au forfait.

Almavia CX est organisé en pôles de compétences gérés par des Practice Leader ; chacun expert en son domaine.

Le suivi de la QVT (Qualité de Vie au Travail) est un pré-requis afin que chacun puisse grandir, se former, s'épanouir, innover...

Nous avons matérialisé ces engagements au travers de différents documents (cf. annexes) pour que l'ensemble de nos collaborateurs aient connaissance des valeurs qui définissent Almavia CX.

Almavia CX est labellisé ECOVADIS depuis 7 années avec un effort constant dans la mise en place d'actions

Pour 2025 Almavia CX est médaille d'argent avec un score de 69/100

3. Résultats RSE 2025

Indicateur	Résultat
Taux de CDI	96,63 %
Index égalité F/H	96/100
Taux absentéisme	4,04 %
Taux AT/MP	0,66 %
Consommation papier	18 740 feuilles
Déchets recyclés	1161 kg
Fournisseurs évalués	80 %
Formation droits humains	68 %
Formation éthique	100 %
Plaintes éthiques	0
Plaintes droits humains	0

4. Gouvernance

4.1 Politique et pratique de gestion

1. Intégration des parties prenantes :

- **Enquêtes** : Nous réalisons des enquêtes de satisfaction tous les deux ans pour évaluer l'impact de nos actions et ajuster nos stratégies en conséquence (la dernière en décembre 2025)
- **Rapports RSE** : En 2024 nous avons pris la décision de formaliser nos actions et nos objectifs par un premier rapport annuel RSE diffusé auprès de nos collaborateurs, sous-traitantes, fournisseurs et clients. Ce rapport est mis à jour annuellement et diffusé sur notre site internet.

2. Politique de diversité et d'inclusion :

- **Formation et sensibilisation** : Nous réalisons des sessions de sensibilisation sur la diversité et la non-discrimination à l'ensemble de nos collaborateurs
- Nous avons formalisé nos actions par un rapport sur la diversité et signé la charte de diversité en mars 2025

3. Transparence et conformité :

- **Code de conduite** : Nous avons rédigé un manuel du collaborateur, une charte déontologique et éthique, un code des fournisseurs, une procédure de lanceur d'alerte

4. Engagement envers la durabilité :

- **Politique environnementale** : Nous avons rédigé et formaliser nos engagements et objectifs au travers d'une politique environnementale. Nous sensibilisons nos collaborateurs au travers d'actions de clean day et d'une charte éco gestes.
- **Suivi des performances** : Au travers du rapport annuel nous suivons les indicateurs de performance et les progrès réalisés

5. Politique environnementale

En notre qualité d'entreprise dans le domaine du tertiaire, ALMAVIA CX s'engage envers la protection de l'environnement et le développement durable. Conformément aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies, nous nous engageons à évaluer en permanence les résultats et mettre en œuvre des stratégies d'amélioration continue.

Dans cette optique nous avons mis en place des plans d'actions environnementale pour guider nos efforts et assurer notre responsabilité.

Dans un souci d'améliorations constantes, Almavia CX mesure afin d'obtenir une vision globale de notre empreinte. Nous cherchons l'amélioration continue pour modifier nos pratiques non exemplaires. Nous faisons évoluer nos technologies pour atteindre des solutions faibles en émission et enfin nous rationalisation nos ressources.

5.1 Reporting environnemental 2025

Suivi des principales données environnementales

Indicateur	Résultat 2025	Source
Consommation énergétique des locaux	33 489 kWh	Factures énergétiques
Émissions liées aux déplacements professionnels	5,92 tCO ₂ e	Reporting Fairjungle
Déchets recyclés	1161 kg	Rapport Cèdre
Consommation papier	18 740 feuilles	Outils de suivi des impressions
Part des collaborateurs utilisant les transports en commun	96 %	Enquête interne

5.2 Emissions de gaz à effet de serre

Conformément à sa politique environnementale, Almavia CX a engagé une démarche de mesure progressive de son empreinte carbone.

Pour l'exercice 2025, les principaux indicateurs environnementaux suivis concernent les consommations énergétiques, les déplacements professionnels et la gestion des déchets. Ces données constituent la base du suivi carbone de l'entreprise et permettront d'affiner progressivement la mesure des émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble des Scopes 1, 2 et 3.

Catégorie d'émissions	Données suivies 2025	Statut
Scope 1 - Émissions directes	Aucune source significative identifiée (absence de flotte automobile, absence d'activité industrielle)	En cours de consolidation
Scope 2 - Consommation énergétique	33 489 kWh	Mesuré
Scope 3 - Déplacements professionnels	5,92 tCO ₂ e	Mesuré
Scope 3 - Déplacements domicile-travail	96 % des collaborateurs utilisent les transports en commun	Mesuré
Scope 3 - Déchets	1161 kg recyclés via la filière Cèdre	Mesuré

5.3 Objectifs environnementaux 2026 – 2030

Almavia CX se fixe les objectifs suivants :

- Réaliser une mise à jour annuelle du bilan carbone.
- Consolider le suivi des émissions Scope 1, Scope 2 et Scope 3.
- Réduire de 10 % les émissions de gaz à effet de serre à horizon 2030.
- Maintenir un recours prioritaire au transport ferroviaire pour les déplacements nationaux.
- Réduire de 5 % la consommation énergétique des locaux.
- Renforcer la politique de recyclage et de valorisation des déchets.
- Développer l'évaluation environnementale des fournisseurs stratégiques.

5.4 Plan d'amélioration du reporting carbone

Action	Échéance
Consolidation du bilan carbone complet Scope 1, 2 et 3	2026
Publication annuelle des résultats GES	Annuel
Mise en place d'indicateurs carbone par collaborateur	2026
Intégration des données fournisseurs dans le suivi environnemental	2027
Définition d'objectifs de réduction par catégorie d'émissions	2027

Ce plan vise une réduction de notre consommation énergétique de 10% d'ici trois ans
Les mesures prises concernent nos locaux principalement

Maîtrise de la température :

- Baisse de la température dans nos locaux de 20 degrés à 19 degrés
- Coupure automatique à partir de 19H et pendant les week end

Maîtrise des éclairages

- Remplacement de tout l'éclairage par des LED
- Extinctions automatiques des lumières et prises à partir de 20 heures dans les locaux

Maîtrise des consommations énergétiques

- Suivi mensuel des consommations

En 2027 nous allons déménager nous cherchons des locaux possédant des normes énergétiques

5.5 Gestion des déchets : Recyclage, non-obsolescence du matériel

Recyclage du matériel informatique

Dans le cadre du recyclage de ses équipements informatiques (ordinateurs, unités centrales, disques durs, souris...), Almavia CX reconditionne et fait dons du matériel vieillissant. Ce qui doit être détruit l'est pas une société spécialisée.

Le recyclage de consommables (toners d'imprimantes, piles électriques, bouteilles plastiques, papiers, cartons etc.) est pratiqué systématiquement. Ce recyclage est assuré par un ESAT employant des personnes en situation de handicap. La société CEDRE et la société ECODAIR.

Recyclage carton, plastique, canettes, capsules de café

Dans la réduction de nos déchets, nous avons mis en place les actions suivantes :

- Charte écogeste + mails de sensibilisation lors de la journée du recyclage
- Campagne d'affichage de sensibilisation sur le recyclage (sur notre Intranet)
- Utilisation des mugs et de gourdes pour limiter au maximum la vaisselle jetable
- Installation de fontaines à eaux
- Utilisation de lave-vaisselle (pour limiter la consommation d'eau)

Cependant certains déchets sont inévitables, pour cela nous avons décidés de recycler en faisant appel à une société spécialisée qui emploie des personnes en situation de handicap : CEDRE

Consommation papier

Nous avons également mis en place un programme de réduction des déchets papiers dans l'entreprise :

- Recyclage par l'établissement spécialisé Cèdre
- Les imprimantes sont paramétrées en mode recto/verso et noir et blanc
- Campagne de sensibilisation auprès de nos collaborateurs à imprimer le moins possible
- L'archivage et la communication par numérisation sont utilisées de manière systématique (dématérialisation des titres restaurants, bulletins de salaire, notes de services par mail ou par réseau social d'entreprise)

Nous avons au travers de campagnes de communication renouvelées inciter nos collaborateurs à imprimer seulement en cas de nécessité ce qui se traduit par une baisse importante de nos impressions.

Nous avons mis en place docusign pour procéder à la signature de tous nos documents légaux sans devoir imprimer.

6. Responsabilité Sociale

6.1 Equilibre vie professionnelle / Vie personnelle

Le télétravail : Notre métier est un métier de rencontres avec nos clients et de collaboration avec l'ensemble des collaborateurs

Une charte de télétravail a été mise en place le 15 mars 2022 et amendée avec la mise en place d'un retour plus important (3 jours de présence sur site) en avril 2025.

Ce mode hybride permet de conserver un bon équilibre, la réduction de notre empreinte carbone et une autonomie dans la réalisation de leurs missions. Cet avantage qui perdure ressort comme un point fort dans nos enquêtes de satisfaction.

6.2 Politique de rémunération

Cf. document politique de rémunération

Dans un contexte économique plus difficile, des comités de salaires annuels sont maintenus et des augmentations votées.

Par ailleurs des promotions sont également votées chaque année :

Ex : une consultante passe à sa demande dans l'équipe Commerce

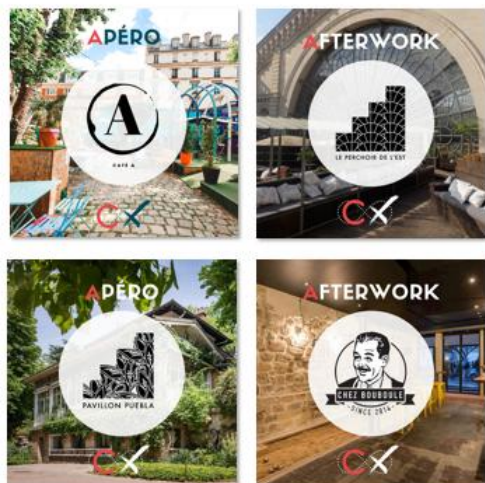
Une consultante Senior passe manager de sa practice à son retour de congé maternité

6.3 Diversité et inclusion

Nous nous engageons à agir en faveur de la diversité, une démarche volontariste qui dépasse le cadre légal :

- Rapport sur la diversité en 2024
- Signataire de la charte diversité en 2025
- Nomination de plusieurs référents internes : un référent handicap, un référent RPOS et un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (après une formation)
- Accord égalité professionnelle Femmes/Hommes (96/100 en 2024)
- 32,8% de femmes dans un univers à dominante masculine
- Un COMEX à 50% féminin en 2025
- Un management à 25% féminin
- Formation des managers et sensibilisation tous les ans
- Implication des représentants du personnel

6.4 Fédérer les équipes



- ✓ Afterwork (une fois par mois)
- ✓ Tournois de jeux
- ✓ Evènements sportifs (foot salle, course des lumières...)
- ✓ Evènements associatifs (octobre rose...)
- ✓ Soirée annuelle



6.5 Evolution des collaborateurs et développement des compétences

Chaque année le dialogue est ouvert avec les managers et la Direction Générale avec deux temps forts conformément au Code du Travail et à la convention collective du Syntec notamment

Des campagnes d'entretiens sont menées pour échanger avec nos collaborateurs sur leur évolution, leur développement de carrière et leurs besoins de formation. Ces entretiens sont menés par les managers et le service des Ressources Humaines

- Entretien annuel, évaluation par matrice performance potentiel avec identification des talents et mise en place des plans d'accélération des compétences
- Entretien professionnel : Les entretiens professionnels sont réalisés conformément aux dispositions légales en vigueur. Almavia CX a choisi de maintenir un rythme biennal afin d'accompagner au mieux ses collaborateurs
- Entretien 218 jours : annuel
- Revue annuelle des augmentations un fois par an

Un système de rémunération complet :

- Salaire Fixe individuel
- Rémunération variable individuelle
- Rémunération variable collective (prime de participation)

Avantages :

Titres restaurant : prise en charge à 60%

Mutuelle : prise en charge supra légale à 70%

Prévoyance Tranche A : prise en charge à 100%

PERECO : Plan d'Epargne Retraite avec placement possible de 10 jours de congés annuels

Plan d'épargne entreprise : avec un système de placement rémunérateur

6.6 L'accès à la formation

La démarche se décline en 4 étapes clés :

- Repérer les évolutions externes et internes
- Définir le périmètre du projet de formation
- Identifier les compétences disponibles en interne (centre de formation)
- Mettre en évidence les besoins de formation par métier et technologie.

Indicateurs :

	2025
Nombre de personnes formées total	56
Nombre de personnes formées homme	39
Nombre de personnes formées femme	17
Nombre de personnes formées + de 50 ans	1
Nombre de personnes formées – 26 ans	4
Nombre de personnes formées total d'origine étrangère	19
Nombre de personnes formées handicapées	1
Nombre d'entretiens professionnels réalisés	109

6.7 Non-discrimination

Bien que la législation en vigueur ne nous autorise à fournir aucun pourcentage, nous pouvons garantir qu'aucune discrimination d'aucune sorte n'intervient au sein du groupe. Sont privilégiés avant tout les compétences techniques et/ou fonctionnelles des consultant(e)s, de même que leurs relationnels et leur volonté d'investissements professionnels.

Une sensibilisation à la non-discrimination est assurée par la DRH et le Responsable du Recrutement

6.8 Intégration des personnes en situation de handicap

	• Locaux équipés pour l'accueil de personnes en situation de handicap • Session de sensibilisation aux différentes formes de handicap en interne et par un organisme externe • Annonces handi-accueillantes + annonces publiées sur le site de l'AGEPHIP • Partenariats avec des ESAT (recyclage, traiteurs, objets publicitaires) • Partenariat avec un ESAT en prestation de services pour des profils testeurs (Numerik EA)
---	--

6.9 Enquête de satisfaction

*

Tous les deux ans Almavia CX mets en place une enquête de satisfaction.

Pour novembre 2025, 97 collaborateurs ont répondu à cette enquête sur les points suivants :

- Bien être collaborateur
- Développement professionnel
- Environnement de travail
- Management et motivation
- Engagement – salaire et reconnaissance
- Appartenance

Les résultats de l'enquête de satisfaction sont diffusés dans leur totalité à l'ensemble de réunions et des plans d'actions sont mis en place sous forme d'ateliers par l'équipe RH et des collaborateurs volontaires avec des restitutions au COMEX et à l'ensemble des collaborateurs afin de répondre aux points d'insatisfaction

Ex : mauvaise compréhension de la façon dont est jugé le travail : mise en place de formations à destination des collaborateurs sur le suivi RH, ex : des plans de carrières pas suffisamment clair : mise en place de filière métiers et de fiches de postes très détaillées

Axes de chantier à prioriser

2 - Redonner de la lisibilité stratégique Les collaborateurs ne rejettent pas l'entreprise, ils ne savent plus où elle va. Le groupe de travail peut travailler sur la manière de traduire les messages stratégiques 2026 et les modalités pour le faire vivre concrètement à tous les niveaux. Comment s'assurer que les messages et les priorités, la vision soient déclinés de manière concrète au niveau de chaque practice ? Équipes cibles : Toutes les équipes, en priorité BUSDEV / RCO / SUPPORT	Sécuriser la rétention 49 collaborateurs sur 97 ont envisagé de partir. Le salaire et le télétravail sont les deux déclencheurs les plus cités dans les verbatims. Il est important de clarifier la trajectoire salariale (à X année) + embarquer les équipes sur l'amélioration des locaux (déménagement). Quels critères objectifs permettraient de différencier les évolutions salariales et de les rendre lisibles pour les collaborateurs ? Équipes cibles : RCO / SF
1 - Structurer les parcours de carrières L'évolution de carrière et la reconnaissance chutent dans presque toutes les équipes, indépendamment du salaire. Il y a un sujet de projection lisible et les collaborateurs ne se sentent pas valorisés pour ce qu'ils font. Comment formaliser une grille de parcours avec des critères d'évolution ? Quels rituels concrets mettre en place pour que la valorisation du travail ne repose pas uniquement sur les entretiens annuels ? Équipes cibles : SUPPORT / DIGITAL / DMK / RCO	3 - Réinvestir dans la cohésion Les relations au sein des équipes sont solides, mais la cohésion entre practices se dégrade. Le sentiment d'appartenance à l'entreprise dans son ensemble s'érode. Comment créer des interactions entre practices qui aient une utilité perçue, au-delà du team building ? Comment s'assurer que les événements collectifs ne touchent pas uniquement les mêmes profils ? Équipes cibles : Toutes les équipes, en priorité RCO / BUSDEV

6.10 Le suivi médical

100% des salariés ont une visite médicale lors de leur embauche et une visite de contrôle tous les 5 ans.

6.11 Suivi de l'absentéisme

L'absentéisme est suivi trimestriellement et communiqué en COMEX pour partage et éventuellement gestion des collaborateurs en difficultés.

Notre taux d'absentéisme pour 2025 est de 4,67 % là où la moyenne nationale est de 6,6% en 2024

Par ailleurs, 19,19 % sont des congés maternités ou paternités et 16,64 % sont des absences exceptionnelles liées à des événements de vie.

Source bilan social 2025

Nombre de journées d'absences au 31/12/2025			
Catégorie	Jours travaillés théoriques	Jours d'absences	Taux d'absentéisme (%)
Total	31 274.00	1 459.47	4.67

6.12 Inventaire des risques et ergonomie des postes de travail

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) fait l'objet d'une révision régulière afin d'identifier, d'évaluer et de prévenir les risques susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des collaborateurs. Sa dernière mise à jour a été réalisée en 2026 et intègre notamment les risques liés au télétravail, aux risques psychosociaux, à l'ergonomie des postes de travail, au nomadisme ainsi qu'aux troubles musculo-squelettiques.

Le DUERP est consultable à tout moment sur l'intranet documentaire ALMADOC, permettant ainsi à l'ensemble des collaborateurs, qu'ils exercent leur activité dans les locaux d'Almavia CX, en télétravail ou sur site client, d'accéder aux informations relatives à la prévention des risques professionnels.

- **Prévention des troubles musculo-squelettiques et ergonomie**

Soucieuse de préserver la santé de ses collaborateurs, Almavia CX met en œuvre une politique active d'amélioration des conditions de travail et de prévention des troubles musculo-squelettiques.

Chaque collaborateur dispose d'un environnement de travail adapté comprenant :

- un siège ergonomique réglable ;
- un ordinateur portable professionnel ;
- un écran permettant de limiter la fatigue visuelle ;
- un éclairage adapté favorisant le confort de travail.

Ces dispositions s'inscrivent dans les mesures de prévention identifiées dans le DUERP concernant les risques liés au travail sur écran, à l'ergonomie des postes de travail et aux postures prolongées.

Afin d'assurer des conditions de travail équivalentes en télétravail, Almavia CX permet également à chaque collaborateur qui en fait la demande de bénéficier d'un équipement ergonomique à domicile, comprenant notamment un écran et un siège adaptés.

- **Espaces de convivialité et qualité de vie au travail**

Chaque site de l'entreprise dispose d'espaces de pause aménagés favorisant les échanges informels, la déconnexion et le bien-être des équipes.

Ces espaces sont équipés :

- d'un réfrigérateur ;
- d'un lave-vaisselle ;
- de vaisselle réutilisable ;
- de machines à café ;
- de fours micro-ondes ;
- de bouilloires ;
- de points d'eau et d'équipements nécessaires à la restauration sur place.

Cette démarche contribue à la qualité de vie au travail, à la prévention des risques psychosociaux et au maintien d'un environnement de travail favorable à l'engagement et au bien-être des collaborateurs.

En 2025, plus de 100 % des collaborateurs disposaient d'un équipement ergonomique complet sur leur lieu de travail ou à domicile. Une sensibilisation aux bonnes pratiques d'ergonomie et de prévention des troubles musculo-squelettiques est réalisée auprès des collaborateurs lors de leur intégration et tout au long de leur parcours professionnel.

6.13 Prévention Santé et Sécurité des collaborateurs

Des fiches d'informations liées à la prévention des salariés dans les différents risques professionnels sont mises à disposition dans notre intranet

- Risques liés au télétravail
- Risques psychosociaux
- Risques Trouble Musculo Squelettique
- Droit à la Déconnexion
- ...

Des bilans sont organisés par notre assureur en prévoyance pour les collaborateurs qui le souhaitent.

Toutes ces informations sont disponibles par l'ensemble de nos salariés qui le souhaitent autour de la nutrition, du tabagisme, de maladies...

6.14 Accident de travail et de trajet

Pour 2025 notre Taux de AP/MP est de 0,66 % (moyenne nationale : 2,24%)

Nous avons recensé 0 accidents de trajet et 0 accident du travail lors de ces trois dernières années.

7. Ethique

7.1 Politique anticorruption

Nous nous engageons fermement à lutter contre la corruption sous toutes ses formes. Notre procédure de lanceur d'alerte permet à tout employé de signaler anonymement tout acte de corruption.

Notre charte éthique et notre charte fournisseur responsable imposent des standards élevés pour prévenir les conflits d'intérêts et garantir des pratiques commerciales transparentes et responsables. Nous veillons à ce que tous nos partenaires respectent ces principes pour maintenir l'intégrité de nos opérations.

7.2 Transparence et conformité



8. Résultats et indicateurs

8.1 Mesures de performance et objectifs futurs

Nous mettons en place un plan de plusieurs indicateurs à suivre :

Tableau de pilotage RSE 2026

Thématique	Indicateur	Résultat 2025	Objectif 2026	Statut
Environnement	Consommation électrique	33 479 kWh	-5 %	●
Environnement	Consommation papier	18750 feuilles	-64 %	●
Environnement	Part des salariés utilisant les transports en commun	96 %	>95 %	●
Environnement	Recyclage des déchets	1161 kg	1400 kg	●
Social	Taux de CDI	96,63 %	>95 %	●
Social	Collaborateurs formés aux droits humains	68 %	100 %	●
Social	Plaintes liées aux droits humains	0	0	●
Social	Accidents du travail	0	0	●
Achats responsables	Fournisseurs évalués RSE	80 %	100 %	●
Éthique	Collaborateurs formés à l'éthique	100 %	100 %	●
Éthique	Plaintes éthiques	0	0	●

9. Plan de progrès RSE et Ecovadis 2026 - 2027

9.1 Notre démarche d'amélioration continue

Dans le cadre de sa politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises, Almavia CX poursuit le renforcement de ses engagements environnementaux, sociaux, éthiques et achats responsables.

À la suite de l'évaluation EcoVadis 2025, plusieurs axes de progrès ont été identifiés. Almavia CX a ainsi défini un plan d'actions couvrant les années 2026 et 2027 afin de renforcer la formalisation de ses pratiques, améliorer le suivi de ses indicateurs et accroître la transparence de son reporting. Les politiques environnementales, sociales, éthiques et achats responsables constituent le socle de ce plan d'amélioration.

Feuille de route 2026 - 2027

Axe	Objectif	Actions 2026-2027	Indicateur de suivi
Climat et émissions de GES	Renforcer le pilotage carbone	Mise à jour annuelle du bilan carbone intégrant les Scopes 1, 2 et 3	Publication annuelle du bilan GES
Climat et émissions de GES	Réduire les émissions de gaz à effet de serre	Définition d'objectifs de réduction pluriannuels et suivi des résultats	Evolution annuelle des émissions
Climat et émissions de GES	Améliorer la mobilité responsable	Développement des pratiques de télétravail et limitation des déplacements professionnels	Part des déplacements réalisés en transports bas carbone
Achats responsables	Renforcer la gestion des fournisseurs	Évaluation RSE de 100 % des fournisseurs stratégiques	% de fournisseurs évalués
Achats responsables	Maîtriser les risques de la chaîne d'approvisionnement	Mise en place d'une cartographie des risques fournisseurs et contrôles annuels	Nombre de fournisseurs évalués et suivis
Achats responsables	Améliorer la conformité des partenaires	Généralisation de l'adhésion au Code de conduite fournisseurs	% de fournisseurs signataires
Éthique des affaires	Renforcer la prévention de la corruption	Déploiement d'une procédure d'approbation des cadeaux et invitations	Procédure formalisée et diffusée
Éthique des affaires	Sécuriser les relations avec les tiers	Développement d'un dispositif de vigilance renforcée des partenaires	Nombre de contrôles réalisés
Social et droits humains	Développer la sensibilisation	Formation de l'ensemble des collaborateurs aux droits humains et à l'éthique	Taux de participation
Social et droits humains	Maintenir un environnement de travail inclusif	Poursuite des actions diversité, égalité professionnelle et handicap	Indicateurs diversité et inclusion
Dialogue social	Renforcer la transparence sociale	Publication annuelle des indicateurs de dialogue social	Rapport annuel publié
Environnement	Réduire les consommations de ressources	Poursuite des actions de sobriété énergétique et numérique responsable	Consommation énergétique annuelle
Environnement	Réduire les déchets	Renforcement des filières de recyclage et de réemploi	Quantité de déchets recyclés

9.2 Objectifs quantifiés à horizon 2027

Environnement

- Maintenir plus de 95 % des déplacements domicile-travail réalisés en transports en commun ou modes de déplacement bas carbone.
- Réduire de 5 % la consommation énergétique des locaux par rapport à l'année de référence.
- Réduire de 5 % la quantité de déchets non valorisés.
- Mettre à jour annuellement le bilan carbone et suivre les émissions de GES.
- Social & Droits Humains
- Former 100 % des collaborateurs aux sujets droits humains, éthique et non-discrimination.
- Maintenir un taux élevé de collaborateurs couverts par les dispositifs de dialogue social.
- Maintenir un objectif de 0 incident majeur relatif aux droits humains.

Achats Responsables

- Évaluer 100 % des fournisseurs stratégiques selon des critères RSE.
- Généraliser l'application du Code de conduite fournisseurs.
- Renforcer les contrôles documentaires et les revues périodiques des partenaires.

Éthique

- Former 100 % des collaborateurs aux principes d'éthique des affaires.
- Maintenir une tolérance zéro concernant les pratiques de corruption et de trafic d'influence.
- Assurer un suivi annuel des dispositifs d'alerte et des contrôles de conformité.

Feuille de route 2026 - 2030

Axe EcoVadis	Situation actuelle	Action 2026
Evaluation fournisseurs	80 % évalués	100 % évalués via questionnaire RSE
Audits fournisseurs	Aucun audit formalisé	Mise en place de 3 audits documentaires par an
Scope 1-2-3	Bilan carbone réalisé	Mise à jour annuelle et publication
Réduction GES	Objectifs généraux	Cible chiffrée -10 % d'ici 2030
Cadeaux / invitations	Charte éthique	Procédure d'approbation et registre
Dialogue social	Rapport existant	Publication annuelle des indicateurs
Droits humains	Formation 68 %	100 % des collaborateurs formés

9.3 Gouvernance du plan

Le suivi du présent plan de progrès est assuré par la Direction et la Direction des Ressources Humaines. Un bilan annuel est réalisé afin d'évaluer l'avancement des actions engagées, de mesurer leur efficacité et d'identifier les nouveaux axes d'amélioration dans le cadre de la démarche RSE et EcoVadis d'Almavia CX

10. Chartes et règlements en vigueur

Almavia CX a signé avec les membres du CSE et partagés auprès des collaborateurs les documents suivants :

- Règlement intérieur + annexes
- Charte informatique
- Charte du droit à la déconnexion
- Charte télétravail
- Charte de la diversité
- Charte éco gestes
- Charte déontologique et éthique
- Charte des Relations Fournisseurs Responsable
- Procédure de lanceur d'alerte
- Politique environnementale Almavia CX

Ces documents sont consultables dans l'intranet d'Almavia CX afin que tous les collaborateurs (sur site ou en clientèle) puissent les consulter dès que nécessaire.

Ils sont également transmis à l'ensemble des partenaires nous en faisant la demande lors d'appels d'offres ou autres.