

RAPPORT RSE 2025

/ Année de performance 2024

Sommaire du rapport RSE

<i>Edito</i>	3
<i>Présentation du Groupe Valtus</i>	4
En bref	4
En quoi consistent nos activités ?	7
Où opérons-nous ?	7
<i>Notre démarche RSE</i>	8
Capitaliser sur l'existant pour structurer et formaliser	9
Quatre piliers pour affirmer nos ambitions RSE	10
Quelles attentes de la part de notre écosystème ?	11
<i>Nos engagements sociaux</i>	12
Quels sont nos enjeux ?	13
Offrir des conditions de travail optimales	13
Préserver la santé et sécurité de nos équipes	15
Assurer un dialogue social régulier, fluide et constructif	17
Développer les collaborateurs et viser leur épanouissement professionnel	18
Promouvoir un environnement de travail accueillant et ouvert à toutes les diversités	20
<i>Nos engagements environnementaux</i>	23
Quels sont nos enjeux ?	24
Mesurer notre empreinte carbone et réduire nos émissions de GES	24
Réduire nos déchets	28
Collaborer avec notre écosystème	30
<i>Nos engagements en matière d'éthique</i>	32
Quels sont nos enjeux ?	33
Lutter contre la corruption	33
Gérer l'information de manière responsable	35
<i>Nos engagements en matière d'achats responsables</i>	38
Quels sont nos enjeux ?	39
Notre démarche d'achats responsable	39
<i>Synthèse de nos indicateurs RSE</i>	42

**Björn HENRIKSSON, Group CEO**

À mesure que Valtus assoit son leadership, tant en France qu'à l'international, les opportunités d'explorer les politiques RSE de nos clients, où qu'ils soient, se multiplient. Parce que leurs défis sont aussi les nôtres, et en tant qu'acteur clé des transformations, nous sommes fermement engagés à soutenir les initiatives qui génèrent un impact positif sur l'environnement et la société.

Depuis la réalisation de notre premier bilan carbone en 2022 jusqu'à notre labellisation EcoVadis Gold en 2025, nous n'avons cessé d'accélérer l'implémentation d'une politique RSE ambitieuse et structurée.

L'ambition partagée, la recherche de résultats tangibles et l'agilité d'exécution sont au cœur du succès de Valtus. Pour nos associés et collaborateurs, l'intégration des enjeux de durabilité fait partie intégrante de cette quête d'excellence et d'innovation.

Notre métier, profondément centré sur l'humain, nous incite à anticiper continuellement les enjeux de diversité et d'inclusion. Notre responsabilité consiste à viser l'exemplarité, non seulement au sein de notre propre organisation, mais également auprès des entreprises que nous accompagnons dans la construction de leur succès durable.

V
PRÉSENTATION DU
GROUPE VALTUS
^

En bref

/ Notre raison d'être :

Shaping a bright future where businesses and people reveal their full potential.

Façonner un avenir radieux où entreprises et individus révèlent tout leur potentiel.

/ Le Groupe Valtus en quelques chiffres clés (2023)

123 M€

de chiffres d'affaires

4 500

missions déjà réalisées

+ 50

pays d'intervention

+900

missions par an

50

associées

34%

de missions à l'international

Pour nous, le management de transition est avant tout un métier d'accompagnement de la transformation. Centré sur l'humain, il répond aux enjeux des entreprises comme aux attentes des dirigeants d'aujourd'hui, tout en anticipant déjà les tendances de demain.

/ Nos valeurs et engagements

Care

Notre responsabilité sociale et environnementale est au cœur de nos engagements.

Dare

Nous osons explorer de nouveaux horizons.

Share

Nous partageons les mêmes exigences.

En quoi consistent nos activités ?

Dans un monde qui va de plus en plus vite, nos clients font face à de profondes mutations sociétales et technologiques et doivent relever divers défis, leur croissance, des enjeux de transformation, d'optimisation de la performance, de développement à l'international ou encore de restructuration. Ils doivent trouver rapidement les bonnes compétences et mobiliser ponctuellement des profils avec différentes expertises. En cela, le management de transition est plus qu'un simple apport de compétences, il est un outil opérationnel de transformation positive au service du développement de l'entreprise.

Où opérons-nous ?

Nous sommes implantés en Europe au travers de plusieurs filiales et via le réseau Alliance dont nous sommes membre fondateur. Cela nous permet d'accompagner nos clients sur des projets internationaux tout en nous appuyant sur des partenaires locaux.



V
NOTRE DÉMARCHE
RSE
^

Capitaliser sur l'existant pour structurer et formaliser

Nous menions déjà des actions en faveur d'enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux, telles que le tri et la valorisation des déchets de bureau ou la promotion d'un environnement de travail plus inclusif. L'accompagnement de nos clients nous a également permis d'identifier l'impact et l'utilité sociétale de notre métier avec des missions en faveur de la transformation des entreprises.

En 2022, en collaboration avec des consultants externes spécialisés et les fonctions clés de l'entreprise, nous avons mené un état des lieux et répertorié les actions et la documentation existantes dans les dimensions sociales, environnementales, éthiques et achats responsables. Cet exercice nous a permis d'identifier nos forces ainsi que des axes d'amélioration, notamment en matière de structuration et formalisation de nos ambitions, objectifs et de la communication des actions menées.

Nous avons organisé des ateliers de travail avec des représentants des différents pôles d'activité de l'entreprise (ressources humaines, finance, marketing, communication, IT, services généraux) et mis en place plusieurs chantiers afin de formaliser notre démarche RSE :

/ La formalisation de notre démarche RSE



Quatre piliers pour affirmer nos ambitions RSE

Nous sommes implantés en Europe à travers plusieurs filiales et via le réseau Alliance dont nous sommes membre fondateur. Cela nous permet d'accompagner nos clients sur des projets internationaux tout en nous appuyant sur des partenaires locaux.

L'humain au cœur des transformations

1. Offrir des conditions de travail optimales
2. Préserver la santé et sécurité de nos équipes
3. Assurer un dialogue social régulier, fluide et constructif
4. Développer les collaborateurs et viser leur épanouissement professionnel
5. Promouvoir un environnement de travail accueillant et ouvert à toutes les diversités

L'environnement dans nos opérations et dans nos offres

1. Mesurer notre empreinte carbone et réduire nos émissions de GES
2. Réduire nos déchets
3. Collaborer avec notre écosystème pour intégrer les composantes ESG dans nos offres

L'éthique ancrée dans notre profession

1. Respecter la déontologie et l'éthique dans la conduite de nos affaires
2. Lutter contre la corruption et les conflits d'intérêts
3. Agir pour une gestion responsable des informations

Les achats responsables pour un écosystème engagé

1. Formaliser notre approche en s'appuyant sur les bonnes pratiques déjà en place
2. Etendre progressivement notre démarche à notre sphère d'influence

Quelles attentes de la part de notre écosystème ?

/ Nos principales parties prenantes



/ Principales attentes identifiées

Les principales attentes de nos collaborateurs correspondent au premier pilier de notre démarche RSE. Ils sont également sensibles aux thématiques environnementales et éthiques.

Nos clients accordent une importance centrale à l'éthique et valorisent l'existence d'une démarche RSE.

Nos fournisseurs sont particulièrement concernés par notre 4ème pilier.

Les médias, selon les sujets traités, s'intéressent à notre démarche globale ou à des enjeux propres aux 4 piliers.



V
NOS ENGAGEMENTS
SOCIAUX
^

Quels sont nos enjeux ?

Du fait de nos activités, nous participons à l'inclusion et à l'employabilité des personnes seniors (+ 50 ans) sur le marché du travail. Depuis de nombreuses années, nos équipes reflètent une forte mixité en termes d'origines, d'âges, de parcours, d'expériences et de cultures.

L'humain, la diversité ou encore l'inclusion font partie de nos valeurs et nous sommes convaincus qu'il s'agit d'éléments essentiels pour instaurer des relations de confiance durables ainsi que générer de la performance sur le long terme.

Notre ambition est d'offrir à nos équipes un cadre de travail épanouissant, d'améliorer leur qualité de vie au travail. Pour y parvenir nous travaillons sur les enjeux relatifs aux conditions de travail, à la santé et sécurité au travail, au dialogue social, à la gestion des carrières et la formation ainsi qu'à la diversité, l'égalité et l'inclusion.

Offrir des conditions de travail optimales

Au sein du Groupe Valtus, nous avons à cœur d'offrir à nos collaborateurs des conditions de travail optimales pour la réalisation de leurs activités. Nous avons conscience que les aspects matériels et logistiques (qualité de nos locaux, équipements et outils à disposition, conditions sanitaires...), organisationnels (temps et rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, travail à distance, équité salariale...) ou encore relationnels (interactions avec les clients, hiérarchie, collègues, reconnaissance, recherche de sens...) impactent directement la qualité de vie au travail. C'est pourquoi nous nous fixons des objectifs d'amélioration continue pour répondre au mieux aux attentes de nos collaborateurs.

/ Nos objectifs et notre performance 2024

En 2024 nous avons initié un travail d'identification et formalisation d'objectifs et d'indicateurs nous permettant d'évaluer notre performance et de communiquer sur les résultats obtenus. En fonction de notre niveau de maturité et des actions à réaliser, nous avons défini des objectifs orientés sur les moyens ou sur les résultats, récurrents ou ponctuels, avec différents horizons temporels.

Nos objectifs	Performance 2024	Progrès
<i>Conditions de travail</i>		
Préserver la qualité et l'aspect central des locaux de Valtus (facilité d'accès, équipements propices au confort des collaborateurs)	45 minutes en moyenne pour le trajet quotidien domicile bureau	✓
S'assurer que 100% de nos collaborateurs bénéficient de matériel ergonomique et d'outils collaboratifs performants pour le travail à distance	100% de collaborateurs en bénéficient	✓
Développer sur site des actions en faveur de la qualité de vie au travail	11 actions menées	✓
Poursuivre l'organisation d'événements conviviaux qui renforcent l'esprit d'équipe et la cohésion	10 événements organisés	✓
✓ Objectif atteint 📅 Objectif en bonne voie ✗ Objectif non atteint		

/ Zoom sur les actions clés de 2024

Au cours de l'année, nous avons organisé pour nos équipes différentes activités sportives telles que des cours de pilates, de yoga et de cardio training ainsi que des activités axées sur le bien-être avec une semaine dédiée en juin 2024. Plusieurs événements ont également permis de continuer à créer du lien entre les collaborateurs, notre « séminaire international », des déjeuners (« cuisine du monde et de nos régions », « soirée d'été », pronostics de l'euro et des jeux olympiques...), des goûters (Nouvel an, Noël) et l'organisation d'un Secret Santa. Dans nos bureaux, nous avons poursuivi nos actions pour améliorer l'environnement de travail en veillant à équiper nos collaborateurs de fauteuils ergonomiques et en finalisant l'installation de séparateurs acoustiques.

Préserver la santé et sécurité de nos équipes

Protéger nos équipes contre les risques professionnels, tant physiques que psychosociaux, auxquels ils peuvent être exposés dans le cadre de leurs activités et œuvrer pour réduire ces risques est pour nous essentiel. Au-delà des obligations réglementaires, nous souhaitons mettre en place un dispositif de prévention, de sensibilisation et de suivi de la santé et de la sécurité des collaborateurs.

/ Nos objectifs et notre performance 2024

En 2024 nous avons travaillé à l'identification et formalisation d'objectifs en matière de santé et sécurité au travail.

Nos objectifs	Performance 2024	Progrès
<i>Santé et sécurité au travail</i>		
D'ici 2025, mettre en place le dispositif de prévention, sensibilisation et suivi en matière de santé et sécurité	DUERP actualisé annuellement	2025
D'ici 2025, nommer un.e référent.e santé et un.e référent.e sécurité et assurer leur formation	Identification du référent	2025
D'ici fin 2025, mettre en place les moyens pour atteindre zéro accident du travail lié aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail	Suivi des accidents liés aux déplacements et identification des causes	2025
D'ici 2025, continuer de mener une action de prévention des troubles musculosquelettiques	25 collaborateurs sensibilisés	2025

✓ Objectif atteint

Objectif en bonne voie

✗ Objectif non atteint

/ Zoom sur les actions clés de 2024

En 2024, nous avons travaillé à l'identification et à l'analyse des risques auxquels sont exposés nos collaborateurs. Les résultats obtenus nous ont permis de mettre en place différentes mesures de prévention et mitigation en collaboration avec la médecine du travail. Nous avons notamment fait intervenir un coach sportif pour sensibiliser nos équipes à la prévention des troubles musculosquelettiques. Une deuxième session de formation « Sauveteur Secouriste du Travail » a également été organisée. Afin d'évaluer l'impact de nos différentes actions, nous avons assuré un suivi de l'accidentologie à travers des indicateurs clés, le taux de fréquence, et le taux de gravité ainsi que la part d'accidents du travail liés aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail.



Assurer un dialogue social régulier, fluide et constructif

Le dialogue social est pour nous une opportunité d'échange, de consultation, d'information et de construction collective autour de sujets d'intérêt pour les collaborateurs, leurs représentants et la direction. Nous agissons pour favoriser des échanges dans les deux sens entre les différentes parties, selon plusieurs modalités (information, consultation, négociation) et promouvoir la transparence.

/ Nos objectifs et notre performance 2024

L'année 2024 nous a permis d'identifier des axes de progression et de formaliser des objectifs afin de poursuivre notre amélioration continue.

Nos objectifs	Performance 2024	Progrès
<i>Dialogue social</i>		
Améliorer les délais de réponse dans l'envoi des questions (IRP > Direction) et la rédaction des comptes rendus des réunions avec les instances de représentation (Rédaction > IRP)	Améliorer les délais de réponse en amont et en aval des réunions IRP	✓
D'ici 2025, consulter les instances de représentation du personnel (IRP) sur les accords relatifs à l'intéressement et obtenir la signature de ces accords et des avenants	Définir le calendrier et les thèmes sur lesquels consulter les IRP	📅 2025

✓ Objectif atteint 📅 Objectif en bonne voie ✗ Objectif non atteint

/ Zoom sur les actions clés de 2024

Durant l'année 2024, nous avons organisé l'élection de nos instances de représentation du personnel (IRP). Les collaborateurs élus ont été formés aux missions du Comité Social et Economique (CSE) et de la Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail (SSCT). Nous avons par ailleurs actualisé nos panneaux d'affichage et notre livret d'accueil en spécifiant les rôles des différents référents.

Développer les collaborateurs et viser leur épanouissement professionnel

En cohérence avec notre raison d'être, nous organisons le développement des compétences et la gestion des carrières de nos collaborateurs afin qu'ils puissent s'épanouir dans leurs métiers et activités. Dans un monde en profonde mutation, nous définissons une stratégie d'adaptation des compétences, alignée sur les besoins futurs du Groupe et de la société en général, en tenant compte des compétences actuelles et des aspirations personnelles de nos équipes. Nous sommes convaincus que c'est par ce biais que nous pourrions contribuer à la motivation et à l'engagement de nos équipes et atteindre collectivement nos objectifs.

/ Nos objectifs et notre performance 2024

Pour cet enjeu, nous avons également travaillé à la définition et formalisation de nos objectifs à différents horizons.

Nos objectifs	Performance 2024	Progrès
<i>Gestion des carrières et formation</i>		
D'ici 2025, continuer à déployer le plan de développement de compétences sur le SIRH	Définition du plan de développement des compétences	✓
D'ici 2025, formaliser l'ensemble des évaluations de performance des collaborateurs	Définition du modèle standard de l'évaluation de performance	📅 2025
D'ici 2025, mettre en place un processus de mobilité interne et des passerelles internationales, entre Valtus France et les filiales européennes et d'ici 2026, en faire bénéficier un collaborateur ou une collaboratrice	État des lieux des possibles mobilités et détachements	📅 2025 📅 2026
D'ici fin 2025, s'assurer que 100% des souhaits de formation émis lors des entretiens annuels de performance sont pris en compte	Collecte annuelle des souhaits de formation	✓

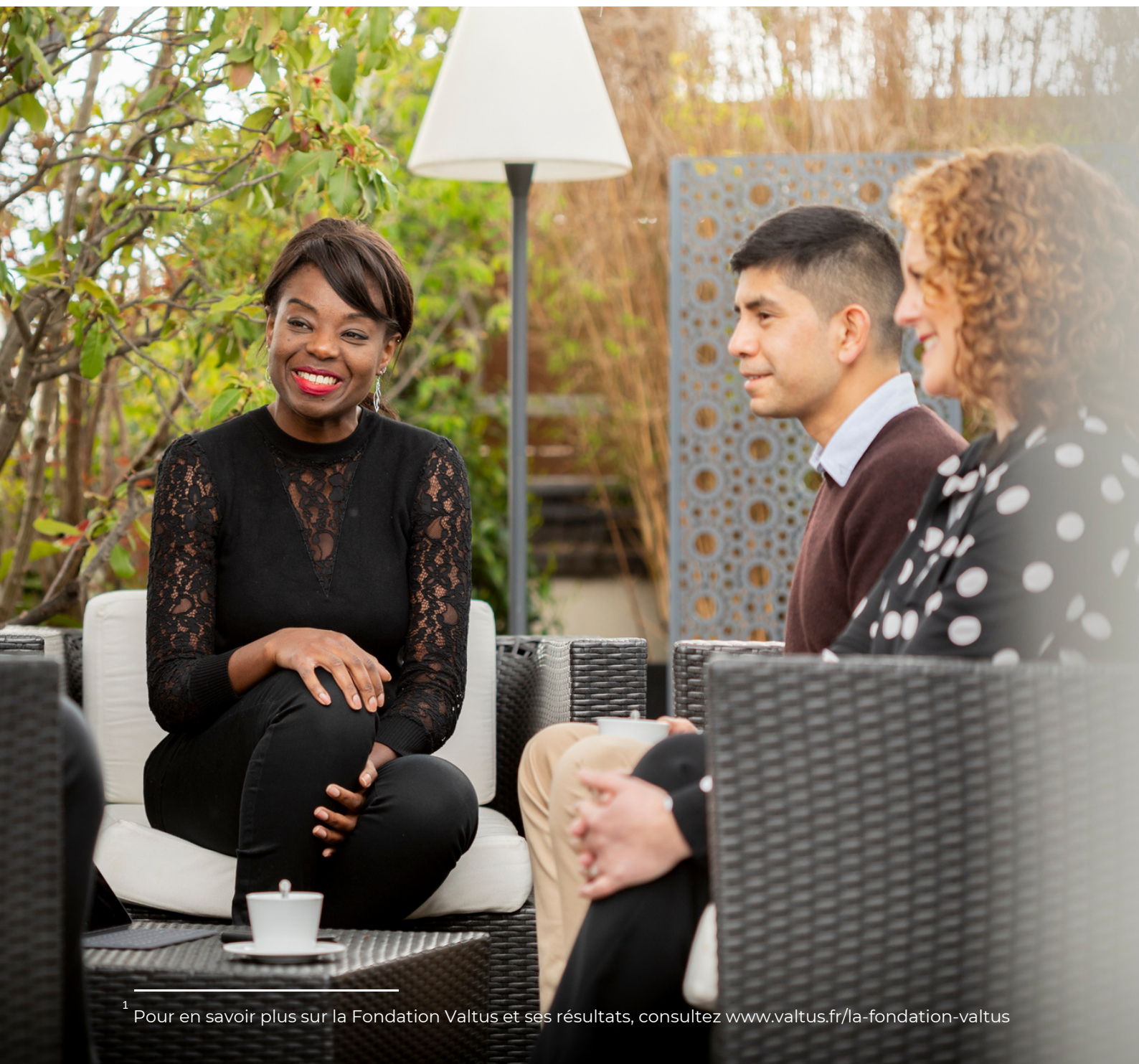
✓ Objectif atteint 📅 Objectif en bonne voie ✗ Objectif non atteint

/ Zoom sur les actions clés de 2024

En cohérence avec notre objectif, chacun de nos collaborateurs ayant émis un souhait de formation a été reçu en entretien avec les ressources humaines et obtenu une réponse, favorable ou non, selon la pertinence du besoin exprimé. Nous avons par ailleurs mis en place notre système d'information des ressources humaines (SIRH), Eurecia, afin de déployer notre plan de développement des compétences. Cette action s'est accompagnée de la création d'un catalogue de formation qui compte 24 modules. En 2024, nos collaborateurs ont reçu en moyenne 25 heures de formation, soit 4 heures de plus qu'en 2022.

Promouvoir un environnement de travail accueillant et ouvert à toutes les diversités

Alors même que la diversité et l'inclusion font partie de nos valeurs, nous avons formalisé cet engagement à travers la signature de la Charte de la Diversité fin 2021, puis de la Charte LGBT+ de l'Autre Cercle en février 2022. Pour nous, il s'agit de continuer à favoriser l'inclusion et l'employabilité des profils seniors via nos activités, de promouvoir un environnement inclusif, l'égalité des chances et de proscrire tout type de discrimination, notamment via la sensibilisation de l'ensemble des parties. En cohérence avec nos activités et engagements, notre Fondation¹ contribue également à l'inclusion et accompagne les jeunes diplômés dans l'obtention de leur premier emploi.



¹ Pour en savoir plus sur la Fondation Valtus et ses résultats, consultez www.valtus.fr/la-fondation-valtus

/ Nos objectifs et notre performance 2024

Sur le même modèle que pour les enjeux sociaux précédemment évoqués, nous avons identifié et formalisé nos objectifs pour les prochaines années.

Nos objectifs	Performance 2024	Progrès
<i>Diversité, égalité et inclusion</i>		
D'ici 2025, mettre en place des actions pour sensibiliser les équipes aux thématiques liées à la diversité, l'égalité et l'inclusion	Création d'un groupe de travail Diversité et Inclusion Communication avec les signatures et le logo aux couleurs du mois des fiertés Mise à jour de nos offres d'emploi	 2025
Développer des partenariats en faveur de l'inclusion de personnes en situation de handicap	Réalisation d'une feuille de route RH incluant le développement des partenariats liés au sujet.	 2026
D'ici 2026, renouveler la signature de la Charte Diversité et d'ici 2025, renouveler celle de la Charte LGBTQ+	Validité et signature des Chartes Diversité et LGBTQ+, renouvellement prévu	 2025  2026
Continuer de développer la diversité des équipes, notamment avec l'intégration de profils seniors et de jeunes diplômés via l'apprentissage et l'alternance et le recrutement : - d'ici 2025, de 2 collaborateurs seniors (+50 ans) et 3 alternants et/ou apprentis - d'ici 2026, de 2 associées femmes	Dans nos équipes : 36% de seniors (+50 ans) 5% d'alternants / d'apprentis 15,4% d'associées femmes	 2025  2026
Continuer à participer à l'employabilité des profils seniors (+50 ans) auprès des clients	82% de profils seniors (+50 ans) intervenant chez nos clients	
D'ici 2025, former 100% de la direction, des managers et collaborateurs à un sujet en faveur de la diversité, l'égalité, l'inclusion, ou de la prévention des discriminations	Action prévue en 2025	 2025
D'ici 2025, avoir au moins un.e référent.e handicap	Identification de potentiels référents	

✓ Objectif atteint

 Objectif en bonne voie

✗ Objectif non atteint

/ Zoom sur les actions clés de 2024

Au sein de Valtus, nous avons mis en place un groupe de travail en amont de la signature des Chartes Diversité et LGBTQ+. Celui-ci continue de définir et mettre en place des actions de communication et de sensibilisation à destination de nos collaborateurs, managers de transition et de nos clients. En 2024, nous avons également pu démontrer notre engagement en faveur de la diversité au travers de nos actions de recrutement. 3 profils seniors (+50 ans) et 3 alternants ont rejoint nos équipes, tandis qu'une de nos collaboratrices en alternance a accepté une proposition de contrat à durée indéterminée (CDI).



NOS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX

Quels sont nos enjeux ?

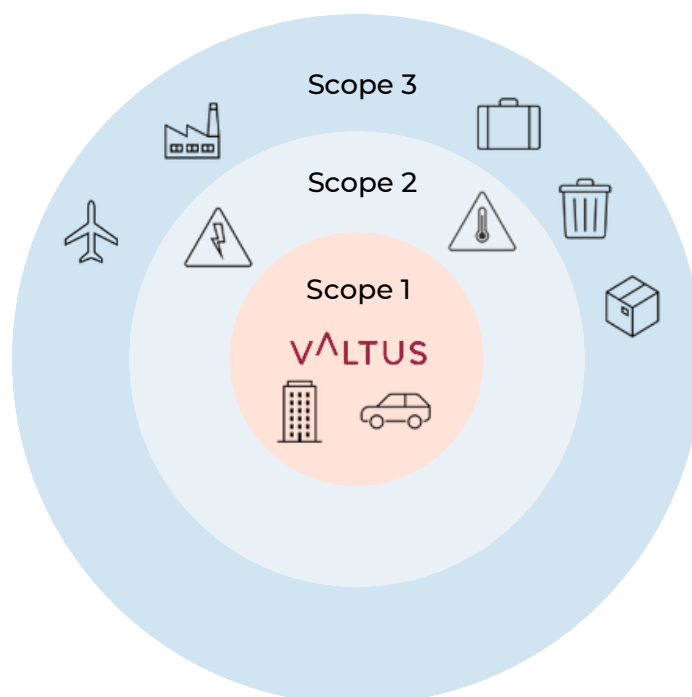
Conscients que face aux défis du changement climatique et de la préservation des écosystèmes, chaque acteur a son rôle à jouer, nous mettons en place une démarche de responsabilité vis-à-vis des impacts environnementaux générés directement ou indirectement par nos activités.

Nous souhaitons agir, tant dans nos opérations qu'auprès de notre écosystème (collaborateurs, clients, managers de transition, fournisseurs, ...), afin de réduire les impacts négatifs et renforcer nos contributions positives. Pour y parvenir, nous nous engageons sur plusieurs fronts : la maîtrise de notre consommation d'énergie et de nos émissions de gaz à effet de serre (GES), la gestion raisonnée de nos matières premières et de nos déchets, ainsi que l'intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans nos offres de services, avec pour objectif d'accompagner la transformation durable des modèles économiques de nos clients.

Mesurer notre empreinte carbone et réduire nos émissions de GES

Afin de contribuer à l'atténuation du changement climatique, il nous a paru essentiel de mesurer notre empreinte carbone afin de détecter les principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre (GES) et les leviers de réduction. Ces leviers couvrent à la fois les émissions de GES sur trois périmètres (scopes 1, 2 et 3).

/ Scope 1, 2 et 3, de quoi parle-t-on ?



Scope 1

Ce sont les émissions directes de GES générées par nos propres activités. Cela inclut, par exemple, celles liées au chauffage de nos locaux ou à la consommation de carburant de nos véhicules.

Scope 2

Ce sont les émissions indirectes liées à la production d'énergie (électricité, chaleur, vapeur) que nous consommons. Elles sont émises en amont, lors de la production de cette énergie par un fournisseur.

Scope 3

Il s'agit de toutes les autres émissions indirectes générées tout au long de notre chaîne de valeur, en amont comme en aval. Cela comprend notamment les déplacements professionnels, les trajets domicile-travail, ou encore les achats de biens et services.

EXEMPLE DE CALCUL

	Données d'activités		Facteur d'émission		Emissions générées
	1000 km parcourus en avion	X	0,258 kg CO2e équivalent/km	=	258 kg CO2e équivalent

/ Nos objectifs et notre performance 2024

Avec la volonté de structurer notre démarche environnementale, nous avons souhaité réaliser un état des lieux de nos impacts, notamment vis-à-vis du climat et des émissions de gaz à effet de serre générées directement et indirectement par nos activités. Notre premier objectif concerne ainsi la réalisation puis l'actualisation de notre bilan carbone et s'accompagne d'objectifs de sensibilisation, de nos collaborateurs dans un premier temps, puis de nos managers de transition. Ces premiers objectifs nous permettront de fixer prochainement des objectifs chiffrés en matière de réduction de nos émissions de GES.

Nos objectifs	Performance 2024	Progrès
<i>Émissions de gaz à effet de serre</i>		
Réaliser un bilan carbone annuel de nos émissions de GES directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3)	Bilan carbone réalisé sur les 3 scopes	✓
D'ici 2025, sensibiliser 100% des collaborateurs à l'enjeu des émissions de GES	78% collaborateurs sensibilisés et/ou impliqués dans la mesure du bilan carbone	📅 2025
D'ici 2025, définir et formaliser nos engagements et notre plan d'actions en matière d'émissions de GES	Analyse des résultats du bilan carbone 2023	📅 2025 📅 2026
D'ici 2025, définir et formaliser des objectifs chiffrés de réduction et actualiser notre plan d'actions Chaque année, continuer à mettre en place les actions contribuant à la réduction des émissions de GES	Actions en faveur de mobilités douces / plus écologiques (Forfait mobilité, mise à disposition de vélos...)	✓
D'ici 2025, sensibiliser 100% de nos managers de transitions à l'enjeu des émissions de GES	Contenus sur les enjeux environnementaux et connexes communiqués par le biais de notre newsletter dans un encart dédié	📅 2025

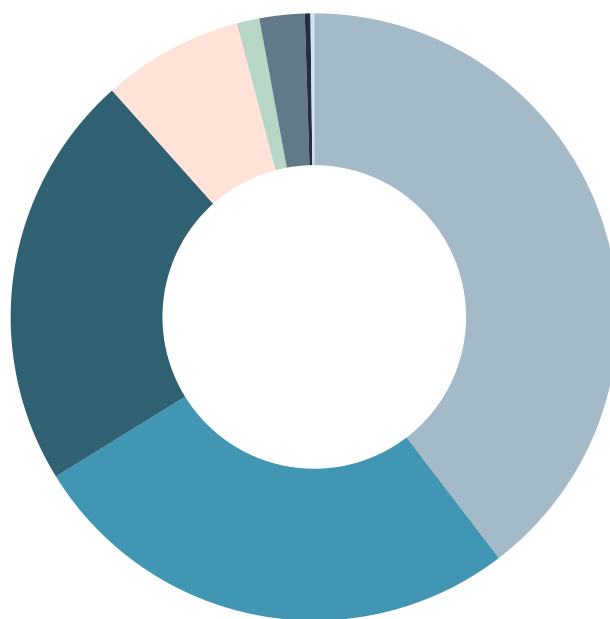
✓ Objectif atteint

📅 Objectif en bonne voie

✗ Objectif non atteint

/ Zoom sur les actions clés de 2024

En 2024, nous avons continué notre collaboration avec un prestataire spécialisé pour réaliser notre second bilan carbone annuel. Nous avons opté pour la méthodologie du Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), cadre de référence en matière de comptabilité carbone, et considéré un périmètre complet (scope 1, 2 et 3). Avec l'aide de nos équipes, nous avons collecté nos données d'activités (physiques ou financières). En 2024, nous avons généré un total de 1558 tonnes de CO₂ équivalent, soit l'équivalent des émissions générées par 867 aller-retours Paris / New-York en avion, ou par l'empreinte annuelle de 160 personnes.



Déplacements	39,6%	Achats de services	26,6%	Restauration et hébergement	22,2%
Numérique	7,5%	Achats de petites fournitures	1,2%	Locaux	2,4%
Equipements	0,3%	Télétravail	0,2%		

Il nous a également paru intéressant d'analyser notre intensité carbone, c'est-à-dire la quantité d'émissions de GES sur le revenu net de l'année. Avec un ratio de 20 kgCO₂ eq/k€, alors que le benchmark sectoriel se situe à 45 kgCO₂ eq/k€, notre empreinte carbone est plus de deux fois inférieure à celle de nos pairs.

Nous avons également réalisé une analyse détaillée des différents postes d'émissions afin de détecter nos principaux leviers de réduction. En 2024, nos trois principaux postes d'émissions sont les déplacements (39,6%), les achats de service (26,6%), et la restauration et hébergement (22,2%). Ces résultats nourrissent nos réflexions sur les objectifs de réduction de nos émissions et nous permettent d'identifier les actions les plus pertinentes.

²A raison de 9tCO₂eq en moyenne

Réduire nos déchets

Au sein du Groupe Valtus, la réduction de nos impacts environnementaux passe également par la réduction de nos déchets. Pour y parvenir, nous intégrons cet enjeu dans nos processus décisionnels, dans la sélection des prestataires et nous sensibilisons nos équipes sur les bonnes pratiques à adopter. Nous considérons qu'une meilleure gestion des consommations de matières premières constitue également un levier de réduction des déchets. C'est pourquoi nous agissons aussi sur ce point dans le cadre de notre politique d'achats responsables (voir section dédiée page 18).

/ Nos objectifs et notre performance 2024

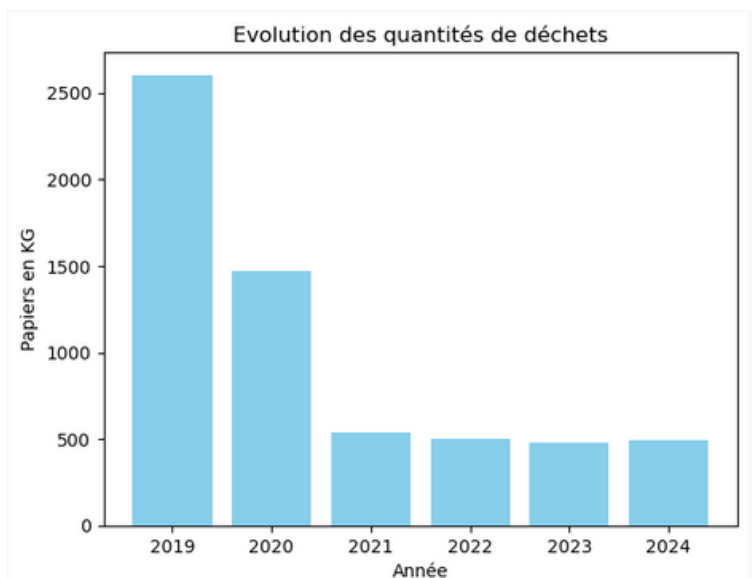
En 2024 nous avons également souhaité définir et formaliser nos objectifs et indicateurs de pilotage en matière de gestion des déchets.

Nos objectifs	Performance 2024	Progrès
<i>Gestion des déchets</i>		
D'ici fin 2025, réaliser l'état des lieux des pratiques en matière de gestion des déchets (prévention, tri, valorisation)	Bilan des partenariats relatifs au tri et à la valorisation des déchets	2025
D'ici 2025, sensibiliser 100% des collaborateurs à l'enjeu de gestion des déchets	Communication sur les écocodes dans le livret d'accueil 100% des collaborateurs sensibilisés	2025
D'ici 2025, définir et formaliser nos engagements et notre plan d'action en matière de gestion des déchets	Analyse des quantités de déchets valorisés entre 2019 et 2022	2025 2026
D'ici 2025, définir et formaliser les objectifs de résultats associés et actualiser le plan d'actions Chaque année, poursuivre la mise en œuvre des actions contribuant à l'amélioration de la gestion des déchets	Collaboration avec un prestataire spécialisé dans le recyclage et la valorisation des déchets de bureau (papiers, bouteilles plastiques, canettes, verre, cartouches d'imprimante, piles, lampes, stylos, bouchons)	✓

✓ Objectif atteint Objectif en bonne voie ✗ Objectif non atteint

/ Zoom sur les actions clés de 2024

En 2024, nous avons poursuivi nos collaborations avec des prestataires pour la valorisation de nos déchets de bureau. Nos locaux sont équipés de poubelles de tri sélectif qui permettent la collecte des papiers, bouteilles en plastiques, canettes, verre, cartouches d'imprimante, piles, lampes et stylos. Sur l'année, ces déchets représentent 862 kg et ont pu être valorisé à 100%. Les principaux déchets les papiers (57,54%) et le verre (38,05%). Cela représente une réduction d'environ 4% par rapport à l'année précédente et de 55% par rapport à 2020.



Collaborer avec notre écosystème

Afin de réduire notre empreinte environnementale, nous avons conscience qu'il est essentiel d'agir collectivement, et notamment de collaborer avec nos managers de transition et nos clients. Nous avons ainsi initié des réflexions pour intégrer les composantes ESG dans nos offres de services et pour définir les meilleures façons de sensibiliser et mobiliser notre écosystème.

/ Nos objectifs et notre performance 2024

Afin d'avancer et de structurer nos réflexions, nous avons défini et formalisé des objectifs pour intégrer la dimension environnementale, ainsi que les dimensions sociales et de gouvernance dans nos offres et assurer la sensibilisation ainsi que la montée en compétence des différents acteurs.

Nos objectifs	Performance 2024	Progrès
<i>Consommation responsable et services environnementaux</i>		
D'ici fin 2025, avoir lancé l'état des lieux des pratiques en matière de promotion d'offres intégrant une composante ESG (environnement, social, gouvernance)		2025
D'ici 2025, sensibiliser 100% de nos collaborateurs à l'importance d'intégrer une composante ESG dans la promotion de nos offres	Premières réflexions sur : • l'intégration de composantes ESG dans les offres ; • le développement d'offres ESG avec les équipes basées en Autriche ; • la sensibilisation des collaborateurs, des managers de transition et des clients	2025
D'ici 2025, définir et formaliser nos engagements et notre plan d'actions en matière de promotion d'offres intégrant une composante ESG		2025
D'ici fin 2025, réaliser 4 sessions d'ateliers avec nos associés pour développer des offres de services avec une composante ESG		2025
D'ici 2025, accompagner nos managers de transition à se saisir des enjeux ESG de leurs clients		2025
Chaque année, continuer à mettre en place les actions contribuant à la promotion d'offres intégrant une composante ESG		

✓ Objectif atteint

Objectif en bonne voie

✗ Objectif non atteint

/ Zoom sur les actions clés de 2024

En 2024, l'inventaire et l'analyse de nos pratiques en matière de RSE nous a permis d'identifier l'importance de collaborer avec nos équipes, nos managers de transition et nos clients pour construire une culture commune de consommation responsable et intégrer dans nos pratiques quotidiennes et dans nos offres de services, les enjeux de durabilité. Au-delà des objectifs que nous nous sommes fixés, nous avons initié plusieurs réflexions sur l'intégration de composantes ESG dans nos offres de services, le développement d'offres ESG et la sensibilisation des collaborateurs, des managers de transition et des clients. En Autriche par exemple, nos équipes ont accompagné leurs Clients dans la mise en place d'offres ESG avec une offre dédiée.



V

NOS ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

Λ

Quels sont nos enjeux ?

L'éthique est le fondement des relations que nous établissons avec nos parties prenantes, qu'il s'agisse de nos collaborateurs, de nos clients, ou encore des managers de transition. Elle est également au cœur de notre démarche d'excellence, certifiée depuis 2010 par Bureau Veritas à travers un label conçu pour le secteur du management de transition³. Respecter la déontologie et l'éthique de notre profession passe également par une gestion responsable de l'information et la prévention de toutes pratiques de corruption telles que la fraude, les pressions commerciales ou encore les conflits d'intérêts.

Lutter contre la corruption

Afin de mener nos activités de manière honnête et intègre, nous adoptons une approche de tolérance zéro en matière de corruption avec la mise en œuvre d'un dispositif efficace qui couvre à la fois la prévention et la mitigation de toute situation irrégulière au sein de nos activités et relations d'affaires.

³ Pour en savoir plus, consultez la section « Notre démarche d'excellence » sur www.valtus.fr

/ Nos objectifs et notre performance 2024

La formalisation de notre charte éthique nous a également permis de formaliser nos objectifs en matière de lutte contre la corruption et de gestion responsable de l'information.

Nos objectifs	Performance 2024	Progrès
<i>Lutte contre la corruption</i>		
D'ici 2025, nommer deux référents anti-corruption pour infuser les bonnes pratiques au sein du Groupe et de notre écosystème	Identification de référents DRH ET DAF	2025
D'ici 2025, sensibiliser 100% de nos collaborateurs aux bonnes pratiques de lutte contre la corruption	10% de collaborateurs sensibilisés	2025
D'ici 2025, cartographie les principaux risques de corruption propres à nos activités	Groupe de travail sur la réflexion d'une première approche méthodologique : formation des Partners, mettre en place un process en lien avec notre activité	2025
D'ici 2025, formaliser notre dispositif d'alerte interne pour recueillir les signalements relatifs à l'existence de conduites ou situations contraires à la charte éthique	Dispositif existant mais non formalisé	2025
Objectif atteint Objectif en bonne voie Objectif non atteint		

/ Zoom sur les actions clés de 2024

En 2023, nous avons travaillé avec un partenaire afin de structurer notre démarche RSE, y compris le pilier relatif à l'éthique, la lutte contre la corruption et la gestion responsable de l'information. Nous avons réalisé un diagnostic de nos pratiques, identifié des axes d'amélioration et réalisé des ateliers avec des fonctions clés de l'entreprise pour définir notre plan d'action sur ces thématiques. Nous avons par ailleurs formalisé une charte éthique ainsi qu'une procédure d'approbation des transactions sensibles.

Au cours de l'année 2024, cette démarche nous a permis de rédiger un code d'éthique destiné à nos managers de transition, qu'ils signeront au début de chaque mission.

Gérer l'information de manière responsable

Avec le développement des technologies d'information et de communication et leur utilisation dans nos interactions quotidiennes, nous sommes amenés à gérer de nombreuses données et informations. Nous sommes soucieux de protéger la vie privée et les données de nos clients, prospects, managers de transition, fournisseurs, candidats ainsi que de nos collaborateurs. Nous adoptons une approche éthique et responsable pour collecter, stocker, traiter et diffuser les informations. Nous mettons en place des technologies, outils et pratiques sécurisés pour la gestion des données afin de prévenir les risques liés à la sécurité de ces dernières.



/ Nos objectifs et notre performance 2024

En cohérence avec nos engagements en matière de gestion responsable de l'information, nous avons défini et formalisé des objectifs et pilotons notre performance et les progrès réalisés chaque année.

Nos objectifs	Performance 2024	Progrès
<i>Gestion responsable de l'information</i>		
D'ici fin 2025, signature de la charte IT du Groupe par 100% de nos collaborateurs	Charte existante. Mise à jour de la charte et en particulier le volet sécurité	 2025
Continuer de sensibiliser les collaborateurs à la gestion responsable de l'information via des messages et interventions	90% collaborateurs sensibilisés sur le volet cyberattaque lors d'une intervention du DSI septembre 2022	✓
Mener des campagnes annuelles de fake-phishing auprès des collaborateurs	Action prévue en 2025	✓
Réaliser un audit de sécurité du système d'information tous les quatre ans	Audit réalisé en 2022	 2026
D'ici mi-2025, harmoniser les règles de sécurité informatique des entités qui composent le Groupe Valtus	Analyse des règles de sécurité appliquées au sein du Groupe	 2025
Renforcer les mesures techniques qui visent à garantir la sécurité des informations	Logiciel MFA Keeper	✓
Vérifier l'ancrage des règles de sécurité auprès des collaborateurs	Pilotage du nombre de dérogations aux règles de sécurité	✓

✓ Objectif atteint  Objectif en bonne voie ✗ Objectif non atteint

⁴ Notre charte IT rappelle, entre autres, les enjeux, principes et bonnes pratiques en ce qui concerne la protection des données.

/ Zoom sur les actions clés de 2024

En 2024, nous avons continué de sensibiliser nos collaborateurs à la gestion responsable de l'information en mettant l'accent sur les risques de cyberattaques. Nous avons également renforcé la protection des données collaborateurs avec la mise en place de l'authentification multifacteur (MFA), pour laquelle nos collaborateurs ont été formés. Par ailleurs, nous avons réalisé un audit de la sécurité du système d'information.



V

NOS ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'ACHATS RESPONSABLES

^

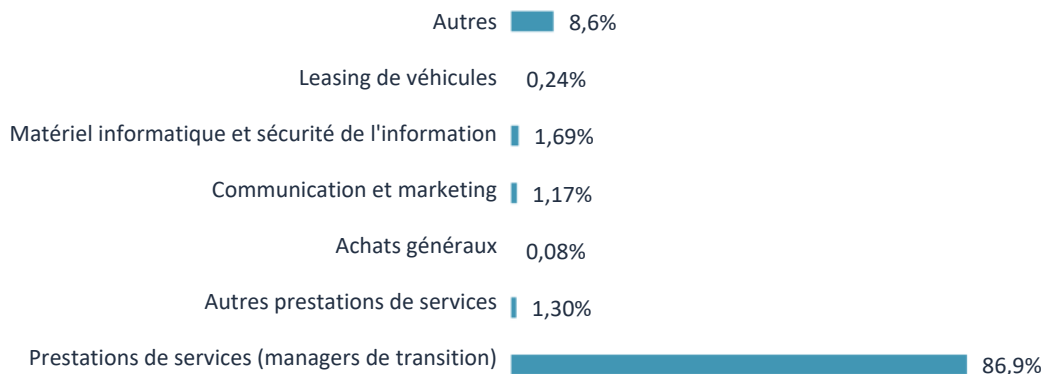
Quels sont nos enjeux ?

Pour nous, acheter responsablement, c'est étendre notre démarche globale de responsabilité aux impacts générés à travers les biens et services que nous achetons. Alors que nous avons pris des engagements environnementaux, sociaux et éthiques pour maximiser les impacts positifs que nous générons et réduire ceux qui sont négatifs, il nous paraît important d'agir de concert avec nos fournisseurs.

Notre démarche d'achats responsables

Dans le cadre de la formalisation de notre démarche d'achats responsables, nous avons réalisé l'inventaire de nos pratiques pour les catégories présentées ci-après. Notre ambition est de fixer des critères de performance environnementale et sociale adaptés à chacune afin de choisir, dès que cela est possible, les fournisseurs les plus engagés. Parfois, pour certains biens ou services, il n'existe pas encore d'alternatives plus responsables. Notre démarche intègre ainsi un volet de collaboration avec les fournisseurs pour accompagner la transition vers des pratiques plus vertueuses pour la planète et pour les personnes.

Part dans les achats 2024



- Pour les achats de prestations de services, nous avons deux catégories de fournisseurs, les sociétés de portage salarial et les sociétés indépendantes ou unipersonnelles. Ces dernières, étant donné leur taille réduite, ne sont pas soumises aux mêmes exigences que les premières.

/ Nos objectifs et notre performance 2024

Pour continuer d'améliorer nos pratiques d'achats, nous avons défini et formalisé avec des fonctions clés de l'entreprise, les objectifs suivants :

Nos objectifs	Performance 2024	Progrès
<i>Achats responsables</i>		
D'ici 2025, formaliser la démarche d'achats responsables sous la forme d'une politique et d'un plan d'action	Inventaire des pratiques d'achats et fournisseurs par catégorie	2025
D'ici 2025, formaliser une grille d'évaluation avec des critères environnementaux et sociaux pour la sélection de nouveaux fournisseurs et la revue des fournisseurs historiques et mettre en place le pilotage	Application d'une grille d'analyse avec des critères RSE pour l'appel d'offre lancé auprès de fournisseurs de portage salarial	2025
D'ici 2025, formaliser un code de conduite fournisseurs D'ici 2026, ce code est signé par 100% des managers de transition en mission	A chaque début de mission, les managers de transition sont briefés par notre pôle d'Excellence Opérationnelle Et Clause déontologie sur les contrats des MT	2025 2026
D'ici 2025, 100% des collaborateurs auront été sensibilisés aux achats responsables	10% collaborateurs sensibilisés	2025
D'ici 2025, 100% de nos managers de transition auront été sensibilisés aux enjeux environnementaux (y compris les émissions de GES ⁵) et sociaux liés à leurs activités.	Section dédiée dans la newsletter envoyée aux managers de transition	2025

✓ Objectif atteint Objectif en bonne voie X Objectif non atteint

⁵ Cet objectif contribue à la fois à notre démarche d'achats responsables et à nos engagements environnementaux.

/ Zoom sur les actions clés de 2024

En 2024, en cohérence avec les objectifs que nous nous sommes fixés, nous avons conçu une grille d'évaluation pour un appel d'offres pour des prestations de portage salarial avec des critères valorisant l'existence de démarches RSE chez les fournisseurs.



V

SYNTHÈSE DE NOS INDICATEURS RSE

^

Nos indicateurs RSE	2024	2022
<i>Social</i>		
Temps moyen de trajet domicile-travail des collaborateurs jusqu'aux locaux de Valtus	45 minutes	42 minutes
Pourcentage de collaborateurs bénéficiant de matériel ergonomique et d'outils collaboratifs performants pour le travail à distance	100%	100%
Nombre d'actions en faveur de la qualité de vie menées pendant l'année	11	11
Nombre d'événements conviviaux organisés pendant l'année	10	10
Nombre de collaborateurs sensibilisés à la prévention des troubles musculosquelettiques	25	15
Pourcentage des effectifs couverts par des accords collectifs / conventions collectives	100%	100%
Nombre moyen d'heures de formation fournies par employé	25h	22h
Nombre d'actions de sensibilisation à la diversité, l'égalité et l'inclusion mises en place	2	2
Pourcentage des collaborateurs formés à un sujet de diversité, égalité, inclusion ou prévention des discriminations	5%	5%
Pourcentage de seniors (+50 ans) dans les effectifs	36%	36%
Pourcentage d'alternants / contrats d'apprentissage dans les effectifs	5%	5%
Pourcentage de managers de transition seniors (+50 ans) intervenant chez des clients	82%	82%
Pourcentage de femmes associées	15,4%	15,4%

✓ Objectif atteint

📅 Objectif en bonne voie

✗ Objectif non atteint

Nos indicateurs RSE	2024	2022
<i>Environnement</i>		
Pourcentage de collaborateurs sensibilisés à l'enjeu des émissions de GES	78%	78%
Total des émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes	1199 tCO2eq	1199 tCOeq
Consommation énergétique annuelle	41,54 MWh	41,54 MWh
Poids total des déchets générés	0,871 tonnes	0,871 tonnes
Part des déchets valorisés	0,871 tonnes	0,871 tonnes
Poids total des déchets valorisés	100%	100%
<i>Ethique</i>		
Nombre de collaborateurs sensibilisés aux pratiques de lutte contre la corruption	10%	10%
Nombre de collaborateurs sensibilisés à la gestion responsables de l'information via des messages et intervention	90%	90%
<i>Achats responsables</i>		
Pourcentage de collaborateurs sensibilisés aux achats responsables	10%	10%

✓ Objectif atteint

📅 Objectif en bonne voie

✗ Objectif non atteint



VALTUS

MERCI POUR VOTRE LECTURE

*Vous souhaitez partager vos retours
ou questions ?*

Écrivez-nous : rse@valtus.fr