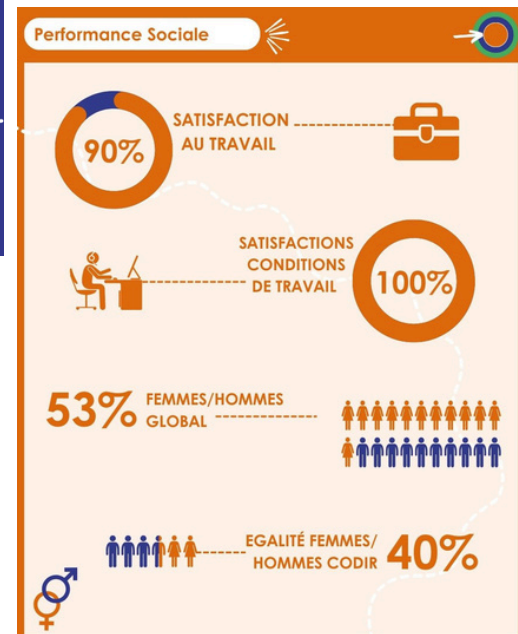
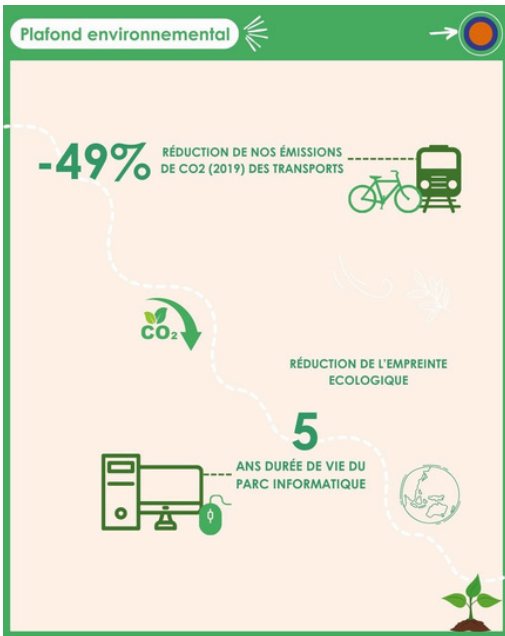
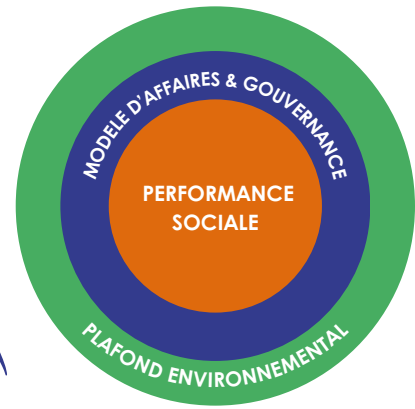


LA RSE & OPTIM RESSOURCES

Notre engagement RSE ? Nous cherchons à maximiser notre contribution à une économie respectueuse des frontières planétaires qui favorise le développement de tous #Doughnut*.

Notre démarche RSE s'inscrit dans notre quotidien et dans nos activités de conseil et formation. Elle prend corps au coeur de :

- **Nos relations** : en interne, avec nos clients et partenaires, en privilégiant des échanges transparents et équitables.
- **Nos décisions** : en alignant nos choix stratégiques avec nos objectifs de responsabilité et de durabilité.
- **Notre boussole** : nous mesurons l'atteinte de notre but et notre création de valeur associée autour de 3 dimensions : Modèle d'affaire & Gouvernance, Performance Sociale, Plafond environnemental



2024 : UNE VALEUR DURABLE

PLAFOND ENVIRONNEMENTAL

« Réduire l'empreinte environnementale d'Optim Ressources et contribuer à l'atteinte des accords de Paris »



OBJECTIFS	RESULTATS	EVOLUTION VS 2023	POINTS CLÉS 2024
Réduire de 50% nos émissions de CO2 (2019) des transports d'ici 2030	- 49% Par ETP	→	Forfait mobilité testé et reconduit avec adoption très forte (impact sur évolution des pratiques domicile / travail Pistes 2025 : pilotage km globaux parcours, électrification km voitures non arbitrables, autopartage
Maintenir la durée de vie du parc informatique à 5 ans	5 ans	→	Choix de PC sur critères de robustesse, politique de maintenance réparation. Pistes 2025 : Réduction des volumétries de données (vidéos, archivage)

MODÈLE D'AFFAIRE ET GOUVERNANCE

« Créer et partager la valeur économique de manière responsable »



OBJECTIFS	RESULTATS	EVOLUTION VS 2023	POINTS CLÉS 2024
Viser une marge raisonnée à 8% de moyenne sur 3 ans (résultat « suffisant » vs secteur conseil 10/15%)	7,6 %	→	Meilleure visibilité sur les activités cœur et poursuite du développement de l'innovation Pistes 2025 : tabiliser l'activité, poursuivre le développement d'offres innovantes (RSE, mixité, transformation culturelle ...)
Partage de la valeur équilibré entre salariés et sociétaires (part dividende salariés de 33% >= à part sociétaire)	33 %	→	Attribution des 33% de participation et 33% de dividendes au regard des réserves de l'entreprise Pistes 2025 : poursuite du processus de co-décisions par les sociétaires, 5 GT sociétaires transverses
Impact sociétal de nos missions	<i>Indicateur en construction</i>		
Engager 1% de CA en missions à tarif "coût de revient" pour des associations d'intérêt général	1,1%	→	8 missions d'intérêt général, fondateur de la Fondation Emergence, équivalent à 32 k€ de contribution directe Pistes 2025 : poursuite de l'engagement, recherche de nouveaux partenariats territoriaux
Maximiser l'impact positif de nos missions Intégrer les enjeux RSE dans nos offres + Missions RSE	+ 1 offre X missions RSE	→	Innovation offre : enrichissement de l'offre Accompagnement RSE, développement offre mixité Pistes : Groupe de travail en co-développement / impact positif
Développer le sociétariat avec 80 % de sociétaires	75%	→	3 nouveaux associés, animation de la vie coopérative (commissions dédiées), promotion du modèle SCOP, accompagnement individuel Pistes 2025 : proposition de sociétariat à 2 nouvelles recrues (seuil de 80 % dépassé), développement des outils de gouvernance partagée

PERFORMANCE SOCIALE

« Maximiser l'épanouissement des collaborateurs et développer nos liens avec le territoire »



OBJECTIFS	RESULTATS	EVOLUTION VS 2023	POINTS CLÉS 2024
Maximiser la QVCT Satisfaction au travail et Satisfaction sur les conditions de travail	90% Satisfaction au travail 100% Satisfaction conditions de travail	1ere mesure	Réalisation du baromètre QVCT avec groupe de travail Piste 2025 : Poursuite baromètre QVCT, maintien Groupe de Travail, formations / sensibilisations (RPS)
Lutter contre les inégalités de genre en promouvant l'égalité femmes / hommes (cible à définir en 2024 sur base des préconisations d'un groupe de travail spécifique)	53% Global 40% Codir	→	Lancement d'un Groupe de travail égalité Femmes / Hommes, action de sensibilisation / formation Piste 2024 : poursuite du GT, formation interne des équipes, développement commercial offre
Réduire les inégalités en respectant les critères de rémunération ESUS* • Moyenne de 5 premiers salaires < 7 Smics • Salaire maximum < 10 Smics	ESUS	→	Ecart Mini-Max = 3,5 (hors stage/alternance) Moyenne des 5 premiers salaires < 5 SMIC Salaire maximum < 5 SMIC Piste 2024 : Maintien de la politique salariale
Renforcer nos liens avec le territoire	<i>Indicateur en construction</i>		

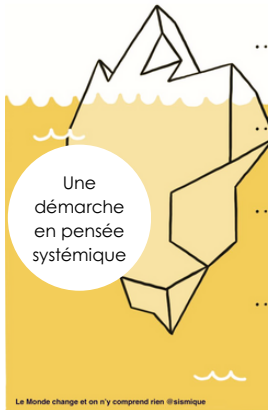
LA RSE & OPTIM RESSOURCES

L'ANALYSE DE NOS RESULTATS 2024

UN TRAVAIL DE FOND QUI SOUTIENT UNE BELLE PROGRESSION

En 2024, nous progressons en performance sur les 3 axes de notre boussole et consolidons ainsi notre équilibre :

- Pérennité économique avec une création de valeur à l'objectif et une plus grande valeur partagée : dépassement de notre cible Trésor de Paix, redistribution sociétaires et salariés
- Trajectoire tenue sur nos objectifs de réduction de pression environnementale : poursuite de la baisse de nos émissions de CO2, mise en place du Forfait Mobilité Durable
- Développement de notre contribution sociale positive avec une belle satisfaction au travail, un chantier mixité femmes/hommes avec une formation interne sur la mixité .



Ces résultats sont la partie visible d'un cheminement qui s'est traduit cette année par :

- la poursuite du développement de notre maturité coopérative à travers une formation interne à la co-responsabilité relationnelle, 6 groupes de travail de sociétaires, la formation à la "Décision par consentement".
- La formation de notre DG à l'économie régénérative et distributive
- L'application de la démarche Doughnut pour les entreprises avec un 2ème groupe de travail interne et embarquant l'ensemble de l'équipe lors de nos temps forts
- La création de commission de sociétaires : raison d'être, conseil des sages, ...

UN APPERCU DE NOS PERSPECTIVES POUR 2025/2026

