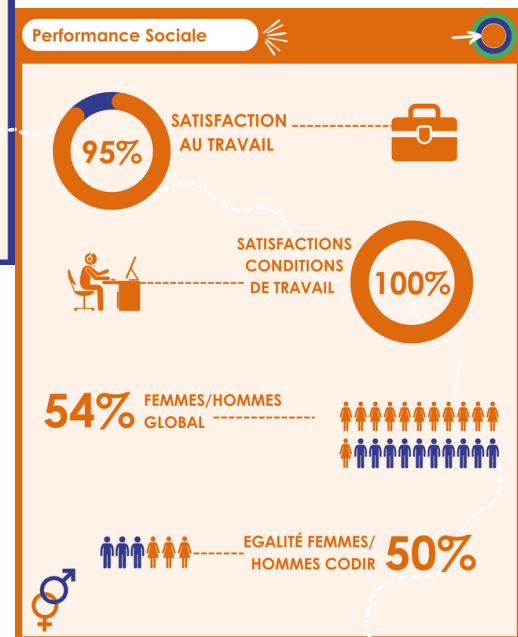
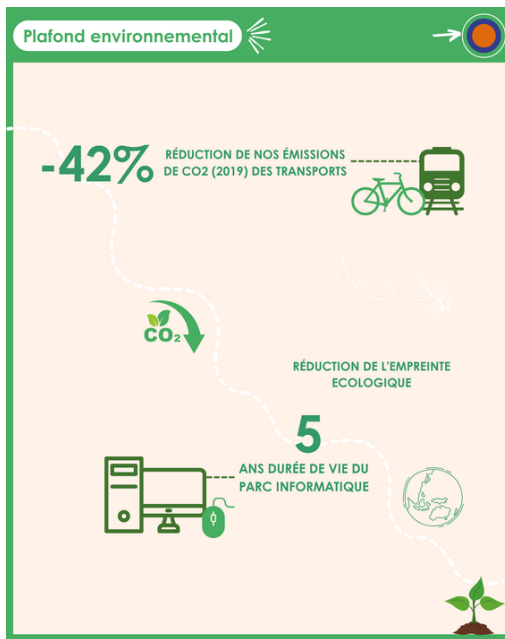


LA RSE & OPTIM RESSOURCES

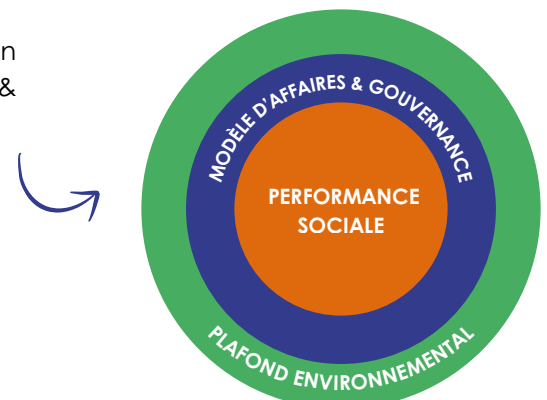
Nos indicateurs RSE en un clin d'œil



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 cœur 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'affaires & Gouvernance, Performance Sociale, Plafond environnemental



*Théorie économique visant à satisfaire les besoins fondamentaux de chacun sans dépasser les limites physiques environnementales

2025 : RESILIENCE

PLAFOND ENVIRONNEMENTAL

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



OBJECTIFS

RESULTATS

ÉVOLUTION VS 2024

POINTS CLÉS 2025

Réduire de 50 % nos émissions de CO₂ (2019) des transports d'ici 2030

-31.5 %
Par ETP



Lancement de l'autopartage (Citiz) pour les déplacements professionnels, poursuite forfait mobilité durable

Pistes : poursuite autopartage et usage électrique

Maintenir la durée de vie du parc informatique à 5 ans

5 ans



Choix de PC sur critères de robustesse, politique de maintenance et réparation.

Adoption d'une charte sur usage IA

Pistes 2026 : travail sur les volumétries de données et analyse impact environnemental de nos usages IA

MODÈLE D'AFFAIRES ET GOUVERNANCE

« Créer et partager la valeur économique de manière responsable »



OBJECTIFS

RESULTATS

ÉVOLUTION VS 2024

POINTS CLÉS 2025

Viser une marge raisonnée à 8% de moyenne sur 3 ans (résultat « suffisant » vs secteur conseil 10/15%)

1,9 %



Points clés : contexte économique en tension
Piste : Renforcement de l'animation commerciale, poursuite du développement offres innovantes, investissement réseaux (SCOP, CPME, CRESS), évolution communication digitale (LinkedIn, blogs ...)

Partage de la valeur équilibré entre salariés et sociétaires (minimum 25 % des bénéfices pour les salariés)

25 % 75 %
participation réserve



Points clés : affectation majoritaire sur la réserve

Impact sociétal de nos missions

Indicateur
en construction



Actions : Groupes de travail (RSE, dougnot, temps formation, RH RSE, ...), lancement de groupe de travail missions contributives
Piste : poursuite du groupe de travail

Engager 1% de CA en missions à tarif "coût de revient" pour des associations d'intérêt général

1,2%



Missions d'intérêt général : 20 projets accompagnés (Fondation Emergences, Territoires Zéro Chômeur Longue Durée, Kodico ...)

Maximiser l'impact positif de nos missions
Intégrer les enjeux RSE dans nos offres + Missions RSE

+1 offre



Innovation offre : enrichissement de l'offre Accompagnement RSE, développement offre mixité
Pistes : développement nouvelle offre sur la robustesse et partenariats

Développer le sociétariat avec 80 % de sociétaires

77%



Points clés : journées dédiées sociétaires, accompagnement du changement de gouvernance, lancement Conseil des sages
Pistes : poursuite de l'animation coopérative, travail sur décision par consentement

PERFORMANCE SOCIALE

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



OBJECTIFS

RESULTATS

ÉVOLUTION VS 2024

POINTS CLÉS 2025

Maximiser la QVCT
Satisfaction au travail et Satisfaction sur les conditions de travail

95% 100%
Satisfaction au travail Satisfaction conditions de travail



Animation démarche interne QVCT
Pistes : temps collectifs sur baromètre QVCT, développement Co-responsabilité

Lutter contre les inégalités de genre en promouvant l'égalité femmes - hommes

54% 50%
Global Codir



Lancement d'un Groupe de travail égalité femmes - hommes, action de sensibilisation / formation
Piste 2026 : poursuite développement offre mixité

Réduire les inégalités en respectant les critères de rémunération ESUS*
• Moyenne de 5 premiers salaires < 7 Smics
• Salaire maximal < 10 Smics

ESUS



Piste : maintien d'une politique salariale raisonnée

Renforcer nos liens avec le territoire : temps consacré au développement des liens avec le territoire

+134h
Emergence + CPME et CRESS



9 projets à impact social soutenus sur le territoire
Engagement actif réseau URSCOP, adhésion Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire