

# NOS RAPPORTS RSE



# Rapport social et droits de l'Homme

Dans le cadre de sa démarche RSE, Adyton Conseil accorde une attention particulière aux aspects sociaux et aux droits de l'homme, considérant que la responsabilité sociale ne se limite pas à la performance économique ou environnementale, mais implique également le respect et la promotion des droits fondamentaux de toutes les parties prenantes.



## Objectif

Ce rapport a pour objectif de présenter les actions, politiques et indicateurs mis en place en 2024 pour garantir des conditions de travail sûres et respectueuses pour nos collaborateurs, promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion et enfin pour assurer le respect des droits de l'homme tout au long de nos activités et de nos relations avec nos partenaires et fournisseurs.

# Rapport social et droits de l'Homme - 2024

## KPI - Santé & sécurité



0%

En 2024, aucun accident de travail n'a été enregistré au sein d'Adyton Conseil. Bien que notre travail se déroule principalement en bureau et comporte peu de risques physiques classiques, il nous expose à des risques différents, liés au stress, à l'ergonomie et à la charge mentale.



22,5 heures

En 2024, Adyton Conseil a dispensé un total de 22 heures de formation dédiées à la santé et à la sécurité, incluant notamment la sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS).



88%

En 2024, 88 % de nos collaborateurs ont été formés à la sécurité.

## Précisions



+50%

Alors qu'elle était auparavant proposée sous forme d'auto-apprentissage, notre formation sécurité se déroule désormais sous forme de sessions dédiées, individuelles, intégrant trois exercices (contre 2 prévus initialement en 2023) ou simulations pratiques et des moments d'échange.

Cette nouvelle approche permet une assimilation plus efficace des bonnes pratiques de sécurité et un engagement renforcé des collaborateurs dans la prévention des risques.

# Rapport social et droits de l'Homme - 2024

## KPI - Bien-être



En 2024, le taux d'absentéisme est passé de 0,05 % en 2023 à 9,46 %, principalement en raison d'un arrêt maladie longue durée. Cette hausse exceptionnelle ne reflète pas une tendance structurelle, et un retour à un niveau normal est attendu pour 2025.



En 2024, l'équipe a tenu 35 réunions d'équipe contre 33 en 2023 (précisions dans la case suivante).



En 2024, nous avons renforcé nos équipes avec des profils seniors pour accompagner la croissance. L'augmentation du turnover s'explique principalement par la fin de contrats d'alternance non renouvelés, reflétant un ajustement stratégique.

## Précisions

En 2024, l'équipe a tenu 35 réunions d'équipe sur un total d'environ 47 réunions réalisables (en tenant compte d'un mois de fermeture en été, d'une semaine à Noël et des absences liées aux vacances des salariés). Ce chiffre représente une légère augmentation par rapport à 2023, où 33 réunions avaient été réalisées sur un nombre similaire de réunions possibles.

Cette progression montre que, malgré les contraintes liées aux fermetures et aux congés, l'équipe parvient à maintenir un rythme régulier de réunions, favorisant la communication, le suivi des projets et la coordination des activités.

# Rapport social et droits de l'Homme - 2024

## KPI - Bien-être



En 2024, Adyton Conseil a réalisé sa première enquête de satisfaction interne afin de mesurer le bien-être des salariés et d'identifier les leviers d'amélioration au sein du cabinet. Cette enquête, anonyme et accessible à tous, a obtenu une note globale de 8,5/10, reflétant un haut niveau de satisfaction.



Parallèlement, nous avons répondu à l'une de leurs principales demandes en lançant l'aménagement d'un lieu de détente et d'un espace commun, destiné à favoriser les pauses et les moments de convivialité. Ces initiatives démontrent notre volonté de placer le bien-être des salariés au cœur de nos priorités, et d'intégrer leurs retours dans nos actions concrètes pour améliorer l'environnement de travail.

## Précisions

Pour l'année 2025, deux nouveaux projets sont à l'étude afin de poursuivre notre démarche en faveur du bien-être des collaborateurs : la flexibilité des horaires et l'évaluation de la valeur des tickets restaurant.

Ces initiatives s'inscrivent dans la continuité de nos actions précédentes, comme l'aménagement d'un lieu de détente et d'un espace commun, et reflètent notre volonté de prendre en compte les retours des salariés pour améliorer concrètement leur environnement de travail.



# Rapport social et droits de l'Homme - 2024

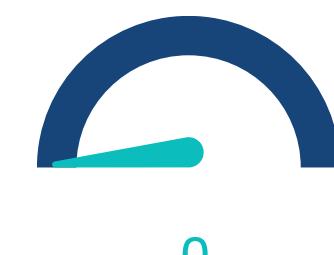
## KPI - Dialogue social



En 2024, nous avons mis en place une boîte à idées pour permettre aux collaborateurs de proposer des initiatives ou améliorations. Nous avons reçu 4 suggestions.



Une des propositions a été retenue et mise en œuvre : la généralisation du CSE, initialement réservé aux consultants, désormais étendu à tous les collaborateurs.



Parallèlement, notre boîte mail anonyme Freespeaking, dédiée au dépôt de plaintes ou signalements, n'a reçu aucune réclamation ni plainte depuis sa création en 2023. Ce résultat témoigne d'un climat de travail serein et assure aux collaborateurs la possibilité de s'exprimer de manière confidentielle si nécessaire.

## KPI - Dialogue social



En 2024, 100 % des entretiens annuels ont été réalisés, soit une progression de 50 % par rapport à l'année précédente.

## Précisions



### Délai moyen de traitement d'une réclamation

En 2024, nous avons mis en place un moyen de suivi dédié au traitement des réclamations internes, permettant de mesurer précisément le délai de traitement de chaque signalement. Ce suivi s'exprime en jours, calculés à partir de la date d'ouverture de la réclamation jusqu'à sa clôture effective.

Cette démarche vise à assurer une gestion rapide et transparente des demandes des collaborateurs et à renforcer la fiabilité de notre processus de suivi interne.

# Rapport social et droits de l'Homme - 2024

## KPI - Egalité & diversité



En 2024, 79 % de nos collaborateurs ont moins de 35 ans, contre 68 % en 2023, témoignant d'un rajeunissement significatif des équipes suite aux recrutements récents.



L'ancienneté moyenne au sein du cabinet s'élève à 40 mois, reflétant une fidélisation stable des collaborateurs.



La part des salariés à temps plein est de 90 % en 2024, contre 97 % en 2023. Cette baisse s'explique par la présence de temps partiels qui concernent exclusivement le personnel d'entretien des locaux, tandis que l'ensemble des équipes opérationnelles restent à temps plein.

## KPI - Egalité & diversité



En 2024, 100 % des collaborateurs étaient en CDI, contre 70 % en 2023, reflétant notre volonté de sécuriser les parcours professionnels et de fidéliser les talents.



La part des femmes dans l'effectif a progressé, passant de 42 % en 2023 à 50 % en 2024, reflétant notre volonté d'apporter une attention particulière à la diversité et à l'équilibre hommes-femmes dans nos recrutements.



La parité managériale a également été atteinte, passant de 33 % à 50 %, ce qui illustre notre engagement à favoriser l'égalité des chances dans l'accès aux postes de responsabilité. Ces évolutions montrent que la politique de mixité et d'inclusion d'Adyton Conseil produit des résultats concrets.

# Rapport social et droits de l'Homme - 2024

## KPI - Egalité & diversité



30%

Le taux d'insertion et d'apprentissage est passé de 33 % en 2023 à 30 % en 2024, témoignant de notre engagement continu en faveur de l'inclusion sociale et de la promotion de l'accès à l'emploi pour des profils variés.



17%

Par ailleurs, l'écart salarial moyen entre hommes et femmes s'établit à 17 %. Ce chiffre souligne la nécessité de poursuivre nos efforts en matière d'égalité salariale et de continuer à renforcer la transparence et l'équité dans la politique de rémunération.



# Rapport social et droits de l'Homme - 2024

## KPI Formation



49 heures



120 heures



25.5 heures

En 2024, chaque salarié a bénéficié en moyenne de 49 heures de formation toutes thématiques confondues (RSE, sécurité, métier), soit une augmentation de 7% par rapport à 2023.

Au total, ce sont 120 heures de formation qui ont été dispensées au sein d'Adyton.

Dans le cadre de notre démarche RSE, 25,5 heures de formation ont été spécifiquement consacrées à l'équipe, portant sur la sensibilisation aux bonnes pratiques environnementales, sociales et éthiques.

## KPI Formation



88%



100%



100%

En 2024, 88 % des salariés ont bénéficié d'une formation, contre 83 % en 2023, montrant une progression de la couverture des formations au sein d'Adyton.

Pour évaluer l'efficacité de ces formations, 100% questionnaires d'auto-évaluation ont été évalués par les apprenants

En 2024, 100 % des évaluations post-formation ont été complétées par les apprenants

# Rapport environnemental

Adyton Conseil poursuit en 2024 la mise en œuvre de sa démarche environnementale visant à réduire l'empreinte écologique de ses activités et à promouvoir des pratiques durables au sein du cabinet. Ce rapport présente les principales actions menées, les indicateurs de suivi ainsi que les axes d'amélioration identifiés pour renforcer notre contribution à la transition environnementale.

## Objectif

Notre objectif est de favoriser une culture interne de responsabilité écologique, d'encourager la sobriété dans nos usages numériques et matériels, et d'impliquer l'ensemble des collaborateurs dans une dynamique collective en faveur du développement durable.





## Démarche SBTi

Dans le cadre de notre engagement pour la transition écologique, nous avons lancé une démarche visant à obtenir la labellisation SBTi (Science Based Targets initiative). Le SBTi est une initiative internationale qui accompagne les entreprises dans la définition d'objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre alignés sur les données scientifiques, afin de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C conformément aux accords de Paris.

Le travail est actuellement en cours pour préparer notre adhésion en 2025, ce qui implique l'analyse de notre empreinte carbone, la définition de trajectoires de réduction ambitieuses et la mise en place de plans d'action concrets. Cette démarche reflète notre volonté de mesurer, réduire et communiquer de manière transparente notre impact environnemental.



SCIENCE  
BASED  
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

## Bilan carbone

Inscrit dans une démarche RSE évolutive, Adyton Conseil a désormais passer un nouveau cap : celui d'être labellisé EcoVadis Platinum. Ce label reflète nos engagements forts en matière de responsabilité sociale et environnementale. Cette reconnaissance nous a encouragés à aller plus loin et à approfondir notre compréhension de notre impact écologique.

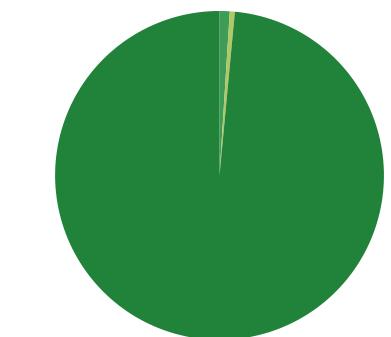
Dans ce sens, nous avons réalisé notre Bilan Carbone, incluant pour la première fois le Scope 3, représentant l'ensemble des émissions indirectes liées à nos activités. Cette approche, rare dans le secteur des services, nous place parmi le 1% des entreprises intégrant le Scope 3 dans leur évaluation, et reflète notre volonté de mesurer et réduire l'ensemble de nos émissions de gaz à effet de serre, directes comme indirectes.

A titre d'information, voici ce que chaque scope couvre en termes d'émissions :

- ▶ Le scope 1 couvre les émissions directes des bâtiments, véhicules,... détenus ou contrôlés par l'entreprise.
- ▶ Le scope 2 couvre les émissions liées à l'achat d'électricité, de vapeur, de chaleur, ou de froid par la société déclarante.
- ▶ Le scope 3 comprend toutes les autres émissions indirectes qui se produisent dans la chaîne de valeur d'une entreprise, qu'il s'agisse de ses employés ou de ses fournisseurs (émissions en amont) ou de ses clients (émissions en aval).

## Bilan carbone

Ce bilan carbone a donc été élaboré par Carbometrix et selon le GHG Protocol qui établit des standards internationaux pour mesurer et réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant des opérations des secteurs privé et public, des chaînes de valeur et des mesures d'atténuation.



SCOPE 1	1	tCO2e
SCOPE 2	0,3	tCO2e
SCOPE 3	129	tCO2e

## Carbometrix



Notre engagement envers un avenir durable se reflète dans notre rapport RSE, où nous continuons à innover et à agir de manière responsable pour préserver notre planète et notre communauté.



## Indicateurs de gestion des déchets et consommation par salarié - précisions

Avant 2024, notre politique DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) n'était pas encore pleinement optimisée, ce qui limitait l'efficacité de la collecte et de la valorisation des équipements électriques et électroniques.

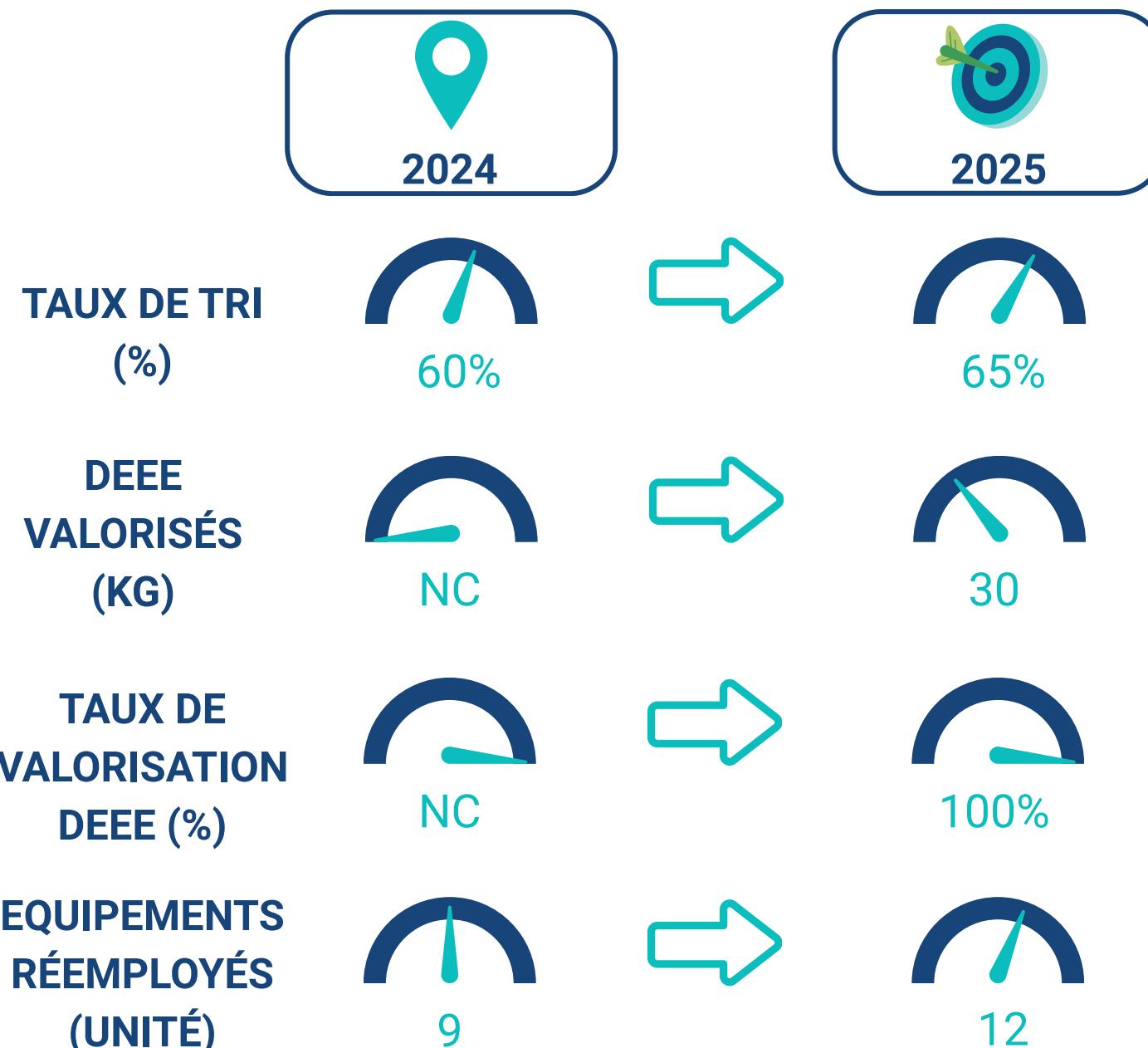
Ainsi, cette année, nous avons réalisé un état des lieux complet de nos déchets électroniques afin d'obtenir une vue d'ensemble claire. Cette démarche nous a permis d'identifier les forces et les axes d'amélioration de notre politique DEEE.

Les premiers objectifs concrets ont été définis pour 2025, avec l'ambition de maximiser la valorisation, de favoriser le réemploi et de réduire la fraction résiduelle de nos déchets.

Les résultats montrent que toutes les unités collectées ont été valorisées. Dans ce contexte, le terme « valorisées » signifie que les DEEE collectés ont été traités de manière à récupérer des matières, à les réemployer ou à les recycler, plutôt que d'être simplement éliminés ou envoyés en décharge.

# Rapport environnemental - 2024

## Indicateurs de gestion des déchets et consommation par salarié



En 2024, 60 % des déchets produits ont été triés, témoignant d'une implication croissante des collaborateurs dans la gestion responsable des déchets. L'objectif fixé à 65 % pour 2025 reflète notre volonté de poursuivre l'amélioration de nos pratiques de tri et de sensibiliser davantage nos équipes.

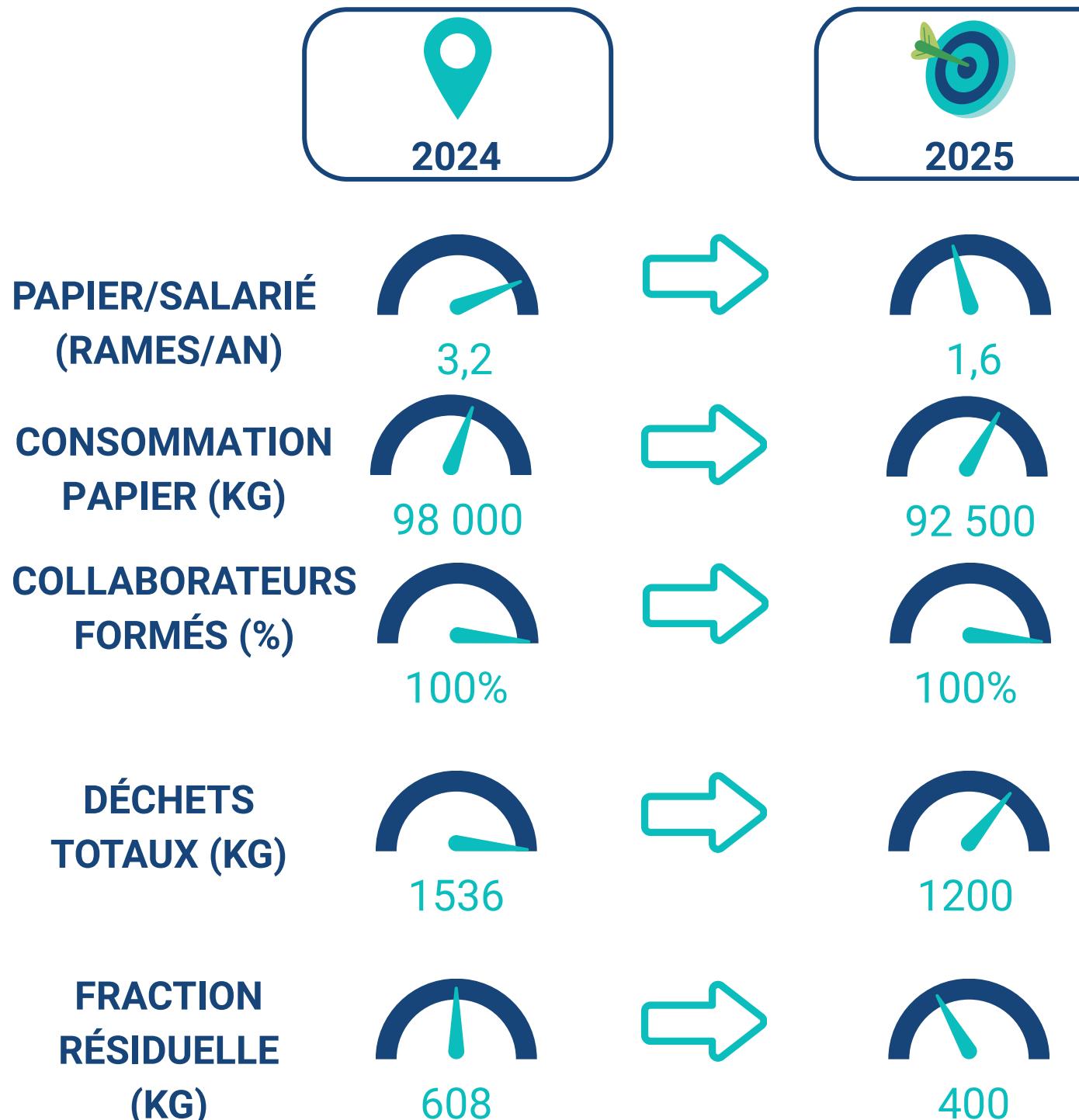
L'année 2024 a permis de dresser un état des lieux complet de nos Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE). Ce travail de fond nous a permis de définir nos premiers objectifs de valorisation, fixés à 30kg pour 2025, afin d'assurer une gestion plus responsable de nos équipements en fin de vie.

Ce résultat illustre notre volonté de limiter les déchets électroniques non recyclés. Le but est d'à terme pouvoir confier leur traitement à des prestataires spécialisés garantissant une traçabilité complète des filières.

En 2024, 9 équipements ont pu être réemployés plutôt que mis au rebut. Cette démarche, inscrite dans notre politique de réduction de l'empreinte carbone, vise à prolonger la durée de vie du matériel et à encourager une consommation plus circulaire.

# Rapport environnemental - 2024

## Indicateurs de gestion des déchets et consommation par salarié



En 2024, la consommation de papier s'est élevée à 3,2 rames par salarié, un niveau que nous visons à diviser par deux d'ici 2025. Cet objectif s'appuie sur la dématérialisation progressive de nos processus internes et la sensibilisation continue.

La consommation de papier a diminué de 5,6 % entre 2023 et 2024, confirmant la poursuite de nos efforts de dématérialisation et l'efficacité des actions de sensibilisation aux impressions responsables.

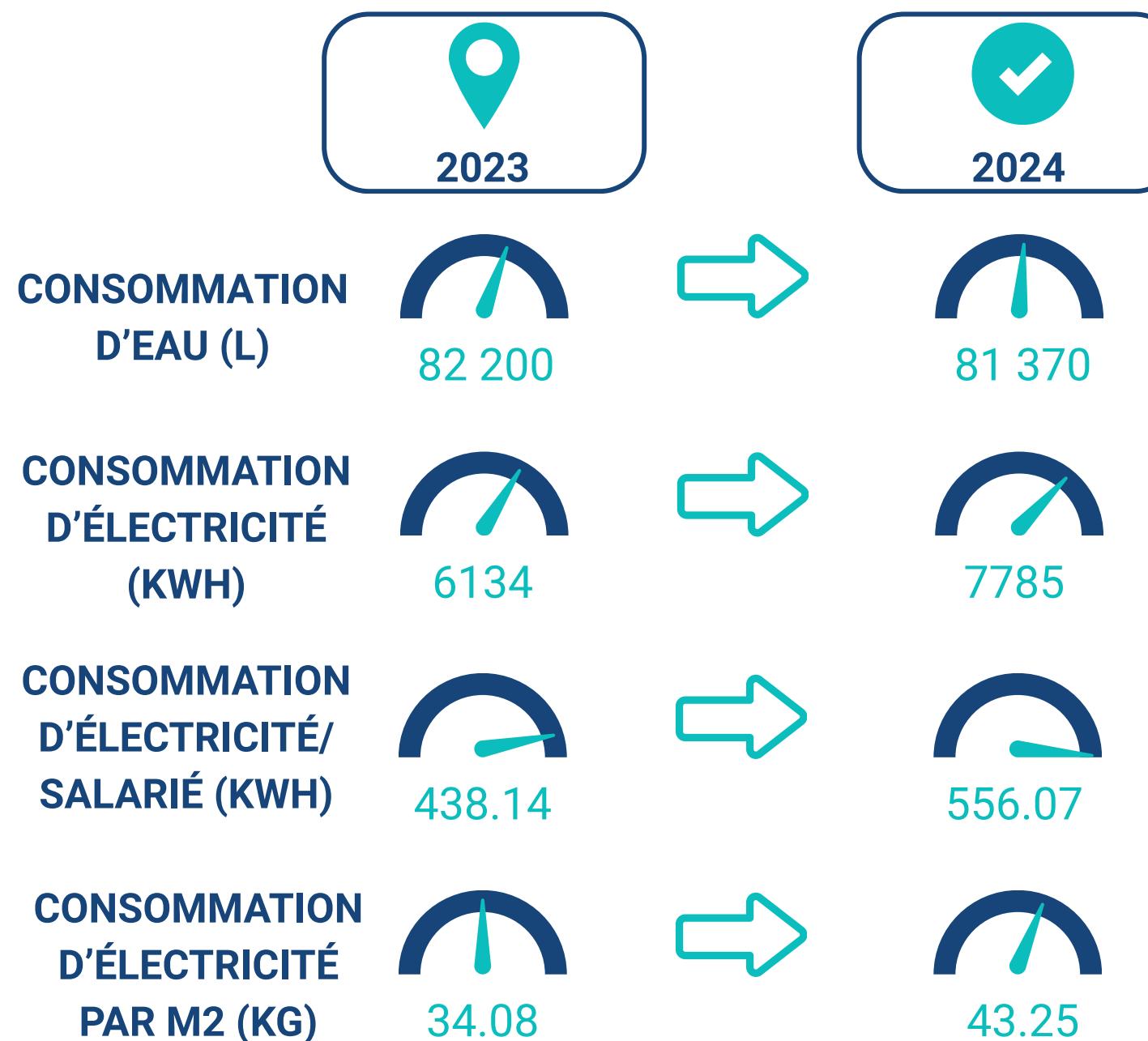
L'ensemble des collaborateurs a été formé aux bonnes pratiques environnementales, confirmant un taux de formation de 100 % pour la deuxième année consécutive. Cette mobilisation collective contribue à ancrer durablement les réflexes écoresponsables dans nos activités quotidiennes.

En 2024, 1 536 kg de déchets ont été produits. Une réduction progressive est visée pour 2025, grâce au renforcement du tri sélectif, à la réduction des consommables et à une meilleure gestion des flux internes.

La fraction résiduelle, correspondant aux déchets non valorisables, s'élève à 608 kg en 2024. L'objectif fixé à 400 kg pour 2025 reflète notre volonté de réduire la part de déchets ultimes, notamment en nous équipant de matériel recyclable et en améliorant les pratiques de tri.

# Rapport environnemental - 2024

## KPI Environnementaux



La consommation d'eau a légèrement diminué en 2024 (-0,77 %), traduisant une stabilité dans nos usages et les efforts de sensibilisation menés auprès des collaborateurs. Cette tendance confirme la maîtrise de nos besoins en eau dans un cadre tertiaire où les consommations restent limitées.

La consommation d'électricité a connu une hausse de 26,9 %. Cette évolution s'explique principalement par l'augmentation des effectifs, entraînant une activité commerciale plus soutenue et une utilisation accrue des espaces individuels, ainsi que par la hausse du prix de l'électricité, qui a impacté la facture globale.

La consommation électrique moyenne par salarié a augmenté de manière similaire, reflétant le renforcement des effectifs et l'usage plus intensif des équipements numériques.

L'intensité énergétique au mètre carré a également progressé, conséquence directe de la hausse de consommation liée à l'occupation accrue des locaux. L'optimisation du chauffage, de l'éclairage et des usages informatiques fait partie des leviers identifiés pour stabiliser cette tendance dès 2025.



## KPI Environnementaux

### Conclusion

En 2024, Adyton Conseil maintient un niveau maîtrisé de consommation d'eau et de papier, avec des progrès notables grâce à la sensibilisation et à la dématérialisation. La hausse de la consommation d'électricité, liée à l'augmentation des effectifs et à l'utilisation des bureaux individuels pour les visioconférences, souligne l'importance de poursuivre les actions d'efficacité énergétique et de sensibilisation aux bonnes pratiques. Ces indicateurs constituent une base solide pour définir nos objectifs 2025 et renforcer notre engagement en faveur d'une gestion responsable des ressources.

# Rapport d'éthique des affaires

Ce rapport témoigne du suivi des indicateurs clés de performance (KPI) en lien avec la charte éthique d'Adyton Conseil, publiée et accessible à l'ensemble des membres de l'équipe. Il a pour objectif de présenter de manière transparente l'application des principes éthiques dans nos activités, d'évaluer la conformité des pratiques et de proposer des pistes d'amélioration pour renforcer l'intégrité et la responsabilité au sein du cabinet.

## Objectif

L'objectif de ce rapport est de mesurer et analyser les performances éthiques, de documenter le respect des engagements pris par le cabinet et de proposer des recommandations visant à renforcer la culture éthique et la responsabilité collective.



# Rapport d'éthique des affaires - 2024

## Évolution des indicateurs



100%

En 2024, 100 % des prestataires ont signé la charte d'Adyton Conseil, comme en 2023. Ce résultat confirme l'adhésion totale des acteurs impliqués aux valeurs et principes de l'entreprise.



70%

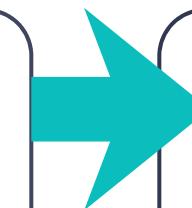
Le taux de conformité au RGPD reste égal à 2023. Cette constance reflète notre engagement continu dans la protection des données personnelles, tout en identifiant les actions nécessaires pour améliorer notre suivi et atteindre une conformité optimale dans les années à venir.



0

NEW!

Le taux de suivi de la procédure d'alerte de 0% constaté pour cette année ne reflète pas un défaut de conformité, mais simplement le fait qu'aucune alerte ou plainte n'a été formulée auprès du service compétent.



## Rappel sur les dispositifs mis en place

En 2023, nous avons mis en place une adresse mail dédiée, [freespeaking@adytonconseil.com](mailto:freespeaking@adytonconseil.com), permettant à tous les employés de signaler, de manière confidentielle, toute anomalie dans un comportement ou toute situation qui contreviendrait aux principes de notre charte éthique.

Par ailleurs, nous avons intégré un **code de conduite fournisseurs**, destiné à assurer que nos partenaires respectent les mêmes standards éthiques que notre cabinet. Ce code sera également publié sur notre site internet, garantissant ainsi transparence et accessibilité à l'ensemble de nos parties prenantes.

En 2024, pour la première fois depuis sa création, nous avons structuré un suivi clair et opérationnel de la **procédure d'alerte**, afin de renforcer la supervision et le traitement systématique de tous les signalements.

Enfin, cette même année nous sommes devenus signataires de la **Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables** qui vise à inciter les entreprises, organismes publics et privés à adopter des pratiques responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs. Elle est aujourd'hui pilotée par le Médiateur des entreprises et le CNA.