



---

# RAPPORT RSE

*Une approche humaine et durable pour bâtir le monde de demain*

---

**2025**





---

## 1 | **Présentation** d'Oméa

- *Le mot de la Direction*
- *Pourquoi la RSE est au cœur de notre stratégie ?*
- *Nos fondamentaux*
- *Oméa en quelques chiffres*
- *Nos engagements envers la durabilité et notre contribution aux ODD*
- *Les temps forts de la RSE en 2025*

## 2 | **Gouvernance** et transparence

- *Une équipe dédiée pour structurer notre démarche*
- *Déploiement de notre feuille de route RSE 2030*

## 3 | **Nos engagements** et résultats clés

- *1. Cultiver la culture Oméa et renforcer la cohésion des équipes*
- *2. Accroître notre impact en tant qu'entreprise responsable*
- *3. Développer des solutions pour une transition durable des transports, des villes et de l'énergie*

## 4 | **Annexes**

- *Feuille de route 2026*
  - *Roadmap RSE 2030*
  - *Bilan Carbone Oméa 2023*
-

# 1

# PRÉSENTATION D'OMÉA

QUI SOMMES-NOUS ?



## Le mot de la Direction

L'aventure Oméa est née autour **d'une vision, de valeurs et d'objectifs communs** qui animent nos équipes au quotidien. Cette vision, ces valeurs et ces objectifs sont pensés et mis en place au service de nos équipes, de nos clients mais également de la société.

Nous voyons la **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)** comme une formidable opportunité : celle **d'innover**, de **renforcer nos collaborations** et de **créer de la valeur de manière durable** pour tous.

“

*Nous sommes convaincus que les engagements pour le développement durable et la responsabilité sociale et sociétale doivent être pris très tôt dans la vie d'une organisation, afin qu'ils fassent partie intégrante de la culture de l'entreprise.*

”

C'est pourquoi dès la création d'Oméa nous avons structuré notre organisation en prenant en compte les **enjeux de développement durable, d'actions sociales et sociétales**, mais également de **santé & sécurité au travail**, ou encore **d'éthique**.

Nous sommes aujourd'hui fiers d'avoir un **impact positif et durable à notre échelle**.

Nous comptons **poursuivre dans cette direction** dans les années à venir en obtenant une reconnaissance de notre engagement via l'obtention de certifications reconnues.



**Frédéric Gomes,**  
Directeur général

# Pourquoi la RSE est au cœur de notre stratégie ?

## 1 | Mesurer et agir sur nos impacts

Oméa est **consciente des impacts** générés par son activité. En tant qu'entreprise de conseil, nous avons une **responsabilité** dans l'accompagnement de nos clients vers des **solutions durables**, en particulier dans les secteurs de **l'énergie** et du **bâtiment**, en pleine transition.

Notre **engagement RSE** repose sur une approche lucide : identifier nos impacts négatifs pour les réduire, tout en capitalisant sur nos leviers d'action pour **créer de la valeur de manière responsable**.

Nous avons construit notre démarche en nous concentrant sur les domaines où notre influence est la plus forte, avec une ambition claire : **améliorer nos pratiques interne**, et aider nos clients à **innover durablement** pour relever les **défis environnementaux et sociétaux d'aujourd'hui et de demain**.

## 2 | La RSE comme levier stratégique pour un avenir durable

Nous cherchons à **concilier performance, impact social et réduction de notre empreinte écologique**.

Pour cela, nous avons axé notre modèle d'entreprise sur le **bien-être des collaborateurs, l'innovation responsable** et l'engagement envers nos **parties prenantes**.

En intégrant la RSE à nos actions, nous aspirons à répondre aux attentes de nos **équipes**, de nos **partenaires** et de la **société**.

## 3 | Notre politique Q3SE & RSE

Nous avons mis en place une **politique de Qualité, Santé, Sécurité, Sûreté et Environnement (Q3SE)** et **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)**.

Nous nous engageons notamment à assurer la **sécurité** et le **bien-être de nos équipes**, à développer leurs **compétences**, à renforcer la **sûreté** dans nos interventions et à limiter notre **impact environnemental**.



## OMEA : LA POLITIQUE Q3SE-RP & RSE

### DÉVELOPPEMENT DE NOTRE ACTIVITÉ

- Développer nos prestations actuelles, notamment à travers le gain de marchés long terme,
- Ouvrir des agences en France et à l'international,
- Développer de nouvelles business lines.

### QUALITÉ

- Proposer des prestations conformes, fiables et adaptées aux besoins des clients.
- Piloter l'amélioration continue à l'aide d'indicateurs mesurables.
- Capitaliser sur les retours d'expérience et maîtriser les processus.
- Accroître le développement de l'entreprise.
- Maintenir un haut niveau de satisfaction des clients et des salariés.

### POURSUITE DE L'EXCELLENCE

- Mettre en place des standards pour répondre à nos différents objectifs,
- Écouter toutes nos parties prenantes pour répondre à leurs attentes,
- Respecter la législation, la réglementation, les normes et toutes les exigences,
- Améliorer continuellement nos services, nos processus et la qualité de vie au travail,
- Écouter les remontées de chacun de nos collaborateurs et de nos clients pour améliorer leur satisfaction,
- Renforcer la communication avec nos clients pour augmenter notre réactivité.

### BIEN-ÊTRE DE NOS ÉQUIPES

- Cultiver la bienveillance dans le management des équipes,
- Mettre en place des avantages durables pour l'ensemble des salariés en collaboration avec notre CSE,
- Développer la prévention concernant la santé mentale et les risques psychosociaux,
- Mettre en place des événements sportifs.

### SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Offrir un environnement de travail sûr et sain.
- Identifier, évaluer et réduire les risques professionnels.
- Intégrer la consultation, le dialogue social et la formation à tous les niveaux.
- Viser le zéro accident.

### SURETÉ NUCLÉAIRE

- Développer une culture de sûreté active et rigoureuse, et s'assurer que la sûreté nucléaire n'est pas compromise par d'autres priorités.
- Garantir la formation (culture de sûreté et lutte contre les CFS), la traçabilité et l'anticipation des risques sur l'ensemble des projets nucléaires.
- Viser le zéro événement significatif ou non-conformité en matière de sûreté.

### RADIOPROTECTION

- Appliquer le principe ALARA et maintenir la dosimétrie aussi basse que possible.
- Maîtriser la propreté radiologique.
- Former, habiliter et assurer le suivi des personnels exposés.

### SECURITÉ DE NOS ÉQUIPES

- Poursuivre l'objectif de « zéro accident »
- Tout mettre en œuvre pour la sécurité de nos équipes, particulièrement lors des interventions sur nos sites clients,
- Analyser, évaluer et prévenir nos risques professionnels,
- Développer notre culture sécurité.

### DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Réaliser des entretiens annuels d'évaluation et entretiens professionnels chaque année,
- Prendre en compte les besoins de formations et les souhaits d'évolution interne,
- Améliorer les échanges et la circulation de l'information technique afin de développer la collaboration interne,
- Participer à la formation des jeunes en animant une politique de recrutement de stagiaires et d'alternants.

### ENVIRONNEMENT ET RSE

- Réduire notre empreinte carbone, trier et valoriser les déchets, privilégier les transports et les mobilités douces.
- Prévenir les pollutions et les impacts environnementaux liés à nos activités.
- Encourager le mécénat de compétences.
- Favoriser l'inclusion, la diversité et limiter le turnover du personnel.



## Nos fondamentaux

### Notre mission

Oméa est une **PME française**, créée en **2019** par une équipe animée par les mêmes valeurs et une vision commune : **la volonté de créer une société de service centrée sur l'humain.**

Nous avons connu une croissance organique forte et notre entreprise regroupe **220 collaborateurs** sur l'ensemble du **territoire français**, au service de nos clients.

Nous sommes convaincus que notre engagement et nos principes sont des ingrédients majeurs de notre succès.

### Notre vision

Nous souhaitons créer une entreprise :

- Reconnue comme un **acteur majeur du conseil, multisectoriel et international.**
- Dans laquelle **il fait bon vivre**, avec une forte **mixité des équipes** opérationnelles et support.
- Avec un **positionnement plus qualitatif** que sa concurrence et que cette différence soit reconnue par nos équipes et nos clients.

### Nos valeurs

- **Bienveillance** : nous cultivons un environnement où l'écoute, le respect et le soutien mutuel permettent à chacun de s'épanouir pleinement.
- **Entrepreneuriat** : nous encourageons l'audace et l'innovation, en donnant à chacun l'opportunité d'expérimenter, de prendre des initiatives et de contribuer à la croissance d'Oméa.
- **Proximité** : nous favorisons des relations humaines fortes et un accompagnement sur mesure, en restant à l'écoute de nos collaborateurs, de nos clients et des enjeux locaux.

## Pourquoi Oméa ?



**2019**  
l'année de création



**220**  
collaborateurs



**35**  
l'âge moyen des équipes



**2**  
Agences Paris et Lyon



**20M**  
de CA en 2025



**90**  
clients actifs



**1,1%**  
de la masse salariale mobilisée en mécénat de compétences sur l'année 2025



**10h**  
de formation en 2025 par collaborateur



### UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

Un interlocuteur unique et des équipes à taille humaine pour préserver la proximité client et collaborateur.

**10%**  
Turnover

Note  
**87/100**  
Satisfaction équipes

Note  
**86/100**  
Satisfaction partenaires



### UN PARTENAIRE RESPONSABLE

#### Nos Certifications

ISO 9001, 45001, 19443 et Radioprotection

Politique RSE (très) ambitieuse

**1,1%**  
de la masse salariale mobilisée en mécénat de compétences sur l'année 2025

# Nos engagements envers la durabilité et notre contribution aux ODD

Les ODD nous donnent un **cadre de lecture commun** et une **vision d'ensemble** des grands **enjeux sociaux, environnementaux** et **sociétaux** à l'échelle mondiale.

Ils nous permettent de **partir d'un cap global** pour ensuite préciser, de manière plus concrète, les domaines dans lesquels nous pouvons **agir utilement en tant qu'entreprise**.

Chez Oméa, cette grille de lecture nous aide à **relier nos actions du quotidien** à des enjeux plus larges, et à inscrire notre démarche dans une **dynamique collective qui dépasse notre seule organisation**.

Conscients que **chaque entreprise a un rôle à jouer**, nous cherchons ainsi à aligner nos priorités avec plusieurs de ces objectifs, dans une logique **d'amélioration continue** et de **contribution cohérente à un effort commun**.



**ODD 3 – Bonne santé et bien-être :** Actions pour la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux.



**ODD 4 – Éducation de qualité :** promotion pour tous d'un espace de formation afin de favoriser l'acquisition de compétences fondamentales.



**ODD 5 – Égalité entre les sexes :** Promotion de l'égalité des chances et meilleure représentation des femmes.



**ODD 8 – Travail décent et croissance économique :** Développement des compétences via la formation et le mécénat de compétences.



**ODD 9 – Industrie, innovation et infrastructure :** Intégration de la durabilité dans nos offres et accompagnement des clients.



**ODD 10 – Réduction des inégalités :** Environnement de travail inclusif et soutien à l'insertion et à la diversité.



**ODD 11 – Villes et communautés durables :** Réduction de notre impact environnemental et promotion de pratiques durables.



**ODD 13 – Lutte contre les changements climatiques :** Mesure et réduction de notre empreinte carbone, sensibilisation interne



**ODD 17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs :** Collaboration avec des acteurs engagés pour amplifier notre impact.

# Les temps forts de la RSE en 2025

En **2025**, Oméa est entrée dans une **nouvelle phase** de sa démarche RSE.

**Après le travail de structuration** mené en 2024 avec le **triple diagnostic** réalisé aux côtés du cabinet R3, l'enjeu cette année a été plus concret :

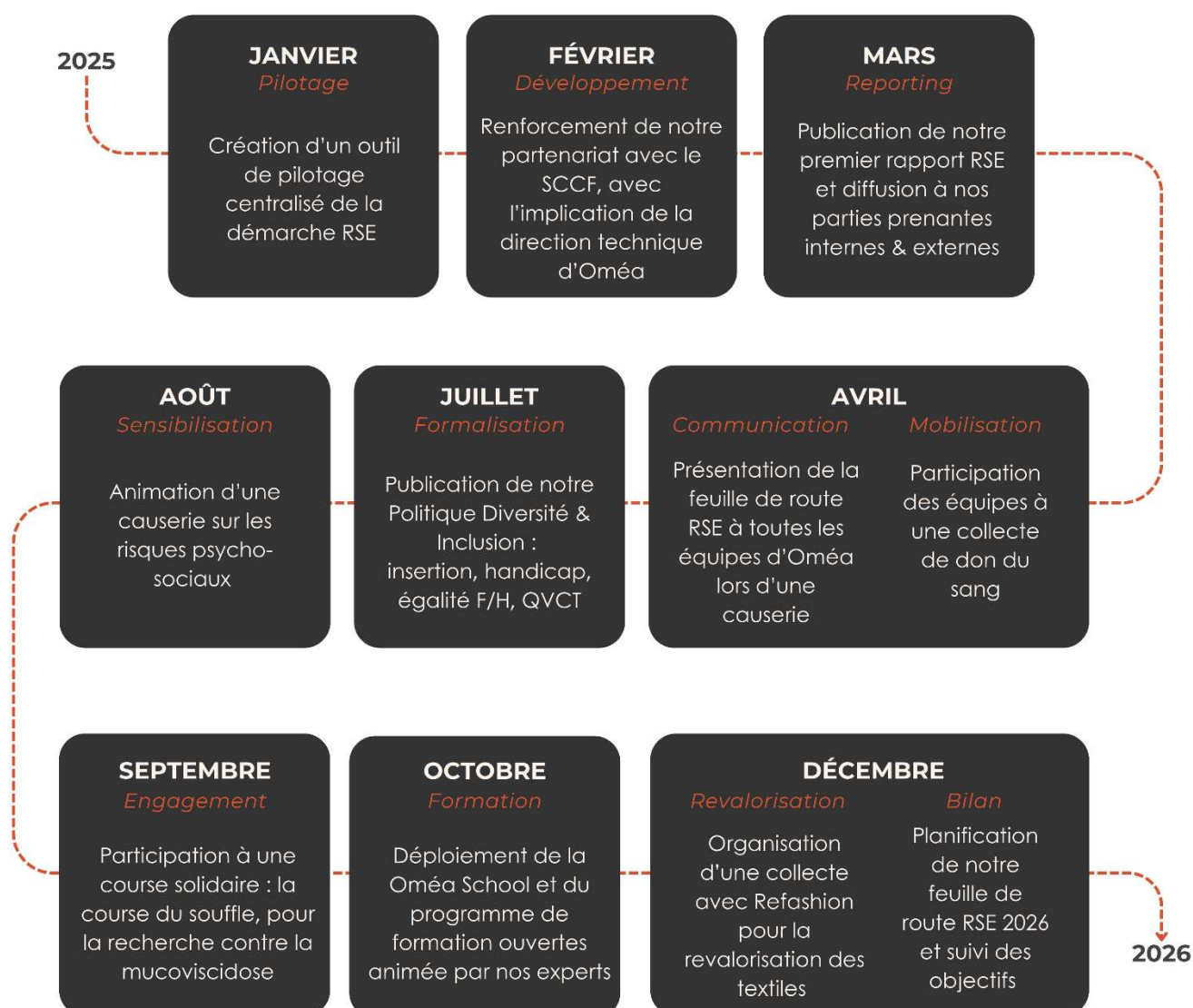
## Faire vivre la feuille de route au quotidien.

Les **outils**, **process** et **plans d'action** construits nous ont permis de gagner en autonomie dans le **pilote** de la démarche.

L'année 2025 nous a permis de nous concentrer davantage sur la **mise en place opérationnelle** de la **feuille de route RSE** :

- **Suivre** les actions,
- **Mobiliser** les équipes,
- **Clarifier** les priorités
- **Ancrer** durablement la RSE dans le fonctionnement de l'entreprise.

Cette évolution ne veut pas dire que tout est en place, mais elle montre une chose : notre démarche **gagne en maturité**, parce qu'elle devient **plus outillée**, plus **régulière** et plus **portée en interne**.



# 2

## **GOUVERNANCE & TRANSPARENCE**

PILOTER AVEC ENGAGEMENT ET  
RESPONSABILITÉ



## Une équipe dédiée pour structurer notre démarche

Oméa travaille à **intégrer la responsabilité sociétale** à tous les niveaux de l'entreprise.

Pour assurer un suivi régulier et une amélioration continue, nous nous appuyons sur :

- **Le CODIR**, qui a été particulièrement impliqué dans la définition de la feuille de route RSE 2030.
- **Le comité RSE**, qui rassemble des membres issus des différents services de l'entreprise, incluant un représentant du CSE.
- **Une pilote RSE**, au croisement du pilotage stratégique et du déploiement opérationnel, chargée de coordonner l'ensemble des initiatives RSE menées.
- **Des groupes de travail thématiques, au travers des communautés métiers Q3SE & RSE**, mobilisant de manière collaborative les collaborateurs tout au long de l'année sur des thématiques RSE.

## Déploiement de notre feuille de route RSE 2030

Le **déploiement de notre feuille de route RSE 2030** repose sur une approche collaborative, fruit d'une concertation avec nos **parties prenantes internes et externes**.

Elle définit les grands **engagements d'Oméa** et les **objectifs clés** à atteindre d'ici 2030 en lien avec les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance actuelle.

La stratégie RSE d'Oméa s'articule autour des piliers suivants :

- 1 | **Une politique RSE** élaborée à partir des résultats d'enquêtes internes et de divers diagnostics (RSE, QVT, Carbone)
- 2 | **Une gouvernance** avec des pilotes clairement définis, impliquant l'ensemble des fonctions de l'entreprise.
- 3 | **La définition et le suivi d'indicateurs** clés de performance RSE avec des objectifs précis et mesurables.
- 4 | **Le suivi de notre plan d'action** et de nos projets spécifiques : la feuille de route RSE 2030.



Notre approche se veut transversale, avec la volonté d'impliquer l'ensemble des directions (opérationnelle, achats, communication), garantissant ainsi que la RSE irrigue toutes nos activités.



### LE COMITÉ RSE D'OMÉA



**Frédéric GOMES**  
Directeur Général



**Léa MATHIEU**  
Chargée RSE



**Julie MOERLAND**  
Secrétaire Générale



**Mivek LOUMINGOU**  
Consultante Senior



**Mélanie BUXTON**  
Membre du CSE



**Samuel GALAZ**  
Consultant Confirmé

# 3

## ENGAGEMENTS & RÉSULTATS CLÉS

DES ACTIONS CONCRÈTES POUR UN IMPACT DURABLE



# NOS ENGAGEMENTS RSE 2030

1

**CULTIVER LA CULTURE OMÉA ET RENFORCER LA COHÉSION DES ÉQUIPES**

**Renforcer la convivialité et appliquer notre vision du management bienveillant**

- **Turnover** annuel < 20%
- Former annuellement **100% des collaborateurs** et réévaluer l'adhésion aux valeurs et la vision OMEA
- **10h de formation** par collaborateur en 2025

**Assurer des conditions de travail équilibrées et valoriser la performance des équipes**

- **Taux de satisfaction moyen OMEA > 85%** annuellement
- **Rémunération variable** sur objectif individuel pour **100%** des collaborateurs

2

**ACCROÎTRE NOTRE IMPACT EN TANT QU'ENTREPRISE RESPONSABLE**

**Réduire et atténuer nos impacts sur le changement climatique**

- - **15% émissions de GES** (en kgeqCO<sub>2</sub>) / milliers d'euros de CA (en k€) d'ici 2030
- - **15% émissions de GES** (en kgeqCO<sub>2</sub>) / km parcouru par collaborateur d'ici 2030

**Favoriser l'insertion et déployer des initiatives solidaires à l'échelle locale**

- **1% des heures travaillées** sont du mécénat
- **5% des heures travaillées** sont réalisées par des collaborateurs en insertion

3

**DÉVELOPPER DES SOLUTIONS POUR UNE TRANSITION DURABLE DES TRANSPORTS, DES VILLES ET DE L'ÉNERGIE**

**Former en interne et en externe pour innover**

- **100% des collaborateurs formés** aux enjeux environnementaux et sociétaux
- Dédier **20% de disponibilité à la R&D** sur des projets vertueux pour l'environnement

**Embarquer nos clients dans notre démarche de développement durable**

- **20% des clients utilisent les méthodes** de conception et de gestion de projet durables d'Oméa
- **50% du chiffre d'affaires** réalisé sur des projets à bénéfices environnementaux

# ENGAGEMENT 1

Cultiver la culture Oméa et renforcer la cohésion des équipes

## 1 | RENFORCER LA CONVIVIALITÉ ET APPLIQUER NOTRE VISION DU MANAGEMENT BIENVEILLANT

### Nos résultats 2025

9%

turnover annuel moyen

10,2

heures de formation /collaborateur /an

3

actions solidaires / an

93/100

Index d'égalité femmes / hommes

### Nos objectifs

<20%

turnover annuel moyen

5

jours de formation /collaborateur en 2030

### Parcours d'intégration structuré

Dès leur arrivée, **les nouveaux collaborateurs** bénéficient d'un **parcours d'intégration complet**.

Plusieurs outils sont notamment mis à leur disposition :

- Guide de l'Oméen
- Onboarding
- Guide de formation
- Plan d'évolution consultant

### Programme de coordination du Back Office

Entre deux missions, nos consultants participent à un **programme hebdomadaire** animé par la **direction**, leur permettant de **s'impliquer dans** :

- Des **projets internes**
- Des projets de **mécénat de compétences**
- Des réponses aux **appels d'offres**
- De participer à des missions de **l'équipe forfait**

### Engagement en faveur de l'inclusion et de l'équité Femme / Homme

Nous avons mis en place un plan d'action ambitieux pour **renforcer la mixité au sein de nos équipes**, ce qui nous a permis d'atteindre un **indice d'égalité professionnelle** de

**93/100**  
en 2025

Cet engagement se traduit par des formations ciblées pour le personnel RH et le CODIR, ainsi que par **un suivi rigoureux des indicateurs** par le comité RSE afin de garantir des progrès concrets et durables.

**Ecart de rémunérations** : 38/40  
**Ecart de taux d'augmentations individuelles** : 35/35  
**Retour de congé maternité** : 15/15  
**Hautes rémunérations** : 5/10

## Participation à des initiatives solidaires

Chaque année, l'entreprise participe à des **événements solidaires** qui permettent de soutenir des **causes d'intérêt général** tout en mobilisant les équipes autour d'actions concrètes.

### Course solidaire annuelle

La participation à une course solidaire est devenue **un rituel pour les sportifs** de nos équipes. Chaque année, l'entreprise prend part à un **événement sportif organisé au profit d'une association** ou d'une cause d'intérêt général.

En septembre, Oméa a participé à **la Course du Souffle**, lors de la **Virade de l'Espoir de Paris**.

Cet événement caritatif rassemble des coureurs pour soutenir la **recherche contre la mucoviscidose**, une maladie respiratoire grave qui touche encore plus de 7500 personnes en France.



### Collecte de don du sang

Les équipes se sont également mobilisées à l'occasion d'une **collecte de don du sang organisée par l'EFS** à proximité des bureaux de Boulogne-Billancourt.

Plusieurs collaborateurs ont participé en groupe, ce qui a facilité la mobilisation et renforcé la dimension collective de l'initiative !

### Collecte de textile pour revalorisation

Oméa a initié une **opération interentreprises de collecte solidaire de textiles** dans l'immeuble de Boulogne, en partenariat avec **Refashion**.

Ce dispositif permet de donner une seconde vie aux textiles grâce à une filière traçable, dont 99,5 % des volumes collectés sont revalorisés, par le réemploi, le recyclage ou la valorisation énergétique.

Au total, cette initiative a permis de recycler :

**35** kg de textiles et chaussures

## Événements internes et cadre de travail convivial

Chaque agence organise deux soirées par trimestre, réunissant le staff et tous les consultants en intervention.

Ces événements permettent de **renforcer les liens** entre les équipes et d'offrir un moment de convivialité en dehors du cadre professionnel habituel. Les soirées sont l'occasion de **célébrer les réussites**, mais aussi de favoriser les échanges grâce à des **jeux et des animations** comme le Secret Santa, des concours photos, ou encore des jeux collectifs.

En 2025, nous avons aussi voulu que nos événements aient **du sens**. Par exemple, pour la soirée de Noël, **10 % du budget a été reversé à la recherche médicale**, ajoutant une dimension solidaire à ce moment de fête.



## Séminaires + événements + soirées entreprise

En parallèle, les séminaires sont également des lieux de rendez-vous !

Oméa organise chaque année plusieurs séminaires pour ses équipes, combinant formation et moments conviviaux.

Trois séminaires sont prévus : un pour les managers, un pour l'équipe Business & Recrutement, et un pour l'équipe Forfait. Chacun comprend une journée de **formation** animée par un intervenant, un **team building**, puis une soirée dédiée aux échanges et au renforcement des liens entre les équipes.



## 2 | ASSURER DES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUILIBRÉES ET VALORISER LA PERFORMANCE DES ÉQUIPES



### Conduite d'une enquête Qualité de Vie au Travail en collaboration via un OTI

Dans notre **démarche d'amélioration continue**, nous avons réalisé en 2024, avec un **Organisme Tiers Indépendant**, une enquête sur la qualité de vie au travail auprès de l'ensemble de nos collaborateurs. Une initiative qui sera désormais **renouvelée tous les deux ans**.

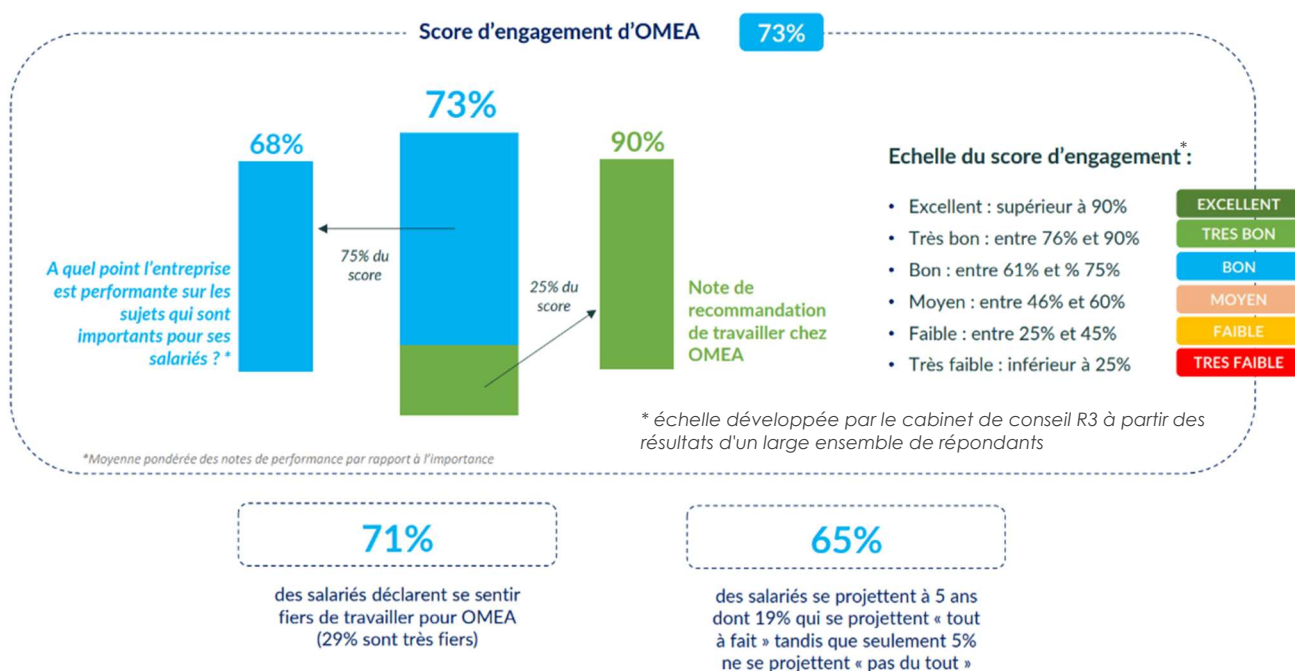
Le **score d'engagement** a été mesuré par la recommandation de travailler chez Oméa et **l'évaluation de la performance de l'entreprise** sur les sujets jugés essentiels par nos salariés.

### Les objectifs de l'enquête

Mesurer le **taux d'engagement** de nos équipes dans le temps

Identifier les **leviers de motivation** de nos salariés et nos points forts

**Prioriser nos chantiers** d'action sur la feuille de route RSE



## Valorisation des performances

Nous avons mis en place plusieurs **dispositifs de reconnaissance**, notamment des **primes** pour récompenser les **performances** et les **engagements** de chacun :

- **Primes pour le développement d'activité** qui récompensent les collaborateurs qui contribuent à l'acquisition de nouveaux projets.
- **Primes de cooptation** pour encourager le recrutement participatif.

L'accompagnement des collaborateurs est également une priorité. Chaque année, des entretiens sont organisés pour faire le point sur leurs **objectifs**, leur **évolution professionnelle** et **l'équilibre de leur temps de travail**. Ce suivi personnalisé permet d'accompagner leur développement et leurs ambitions.

En fin d'année 2025, nous prévoyons de mettre en place un **accord de partage de la valeur**, incluant une prime d'intéressement basée sur la performance collective, afin de renforcer l'engagement de nos collaborateurs et de reconnaître leur contribution aux succès de l'entreprise.

## Équilibre vie pro / perso

Nous mettons en place plusieurs mesures pour favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de nos collaborateurs.

- **Jour de congé par enfant malade** et par an, jusqu'à 5 jours de congés par enfant malade et par an, sans impact sur la rémunération.
- Instauration d'un *Mémoire Informatique* pour garantir **le droit à la déconnexion**.
- Mise à disposition de **10 places en crèche** pour accompagner les parents salariés.

## Politique de recrutement long terme

Oméa favorise l'embauche en CDI, avec moins de 0,5 % de collaborateurs en CDD, garantissant stabilité et engagement sur le long terme.

## Un CSE engagé

Oméa dispose d'un **Comité Social et Économique dynamique** qui, grâce à la plateforme Hello CSE, offre divers avantages aux collaborateurs, notamment des réductions sur les loisirs, la culture et le sport.



## ENGAGEMENT 2

*Accroître notre impact en tant qu'entreprise responsable*

### 1 | RÉDUIRE ET ATTÉNUER NOS IMPACTS SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

#### Nos résultats 2023

**35**

kg CO<sub>2</sub>e / k€ CA

**4**

t CO<sub>2</sub>e / collaborateur

#### Nos objectifs 2030

**-15%**

réduction des émissions de CO<sub>2</sub>e / km parcouru par collaborateur

**-15%**

réduction de nos émissions de CO<sub>2</sub>e / k€ CA

#### Bilan Carbone

En 2023, notre premier Bilan Carbone a été une **étape clé** pour évaluer notre impact environnemental.

Nous le renouvellerons **tous les 3 ans** pour suivre nos progrès et affiner nos actions.

Cette initiative nous a permis **d'identifier nos principales sources d'émissions de gaz à effet de serre (GES)** et d'initier une réflexion globale sur les actions à mener.

Nous avons ainsi élaboré un plan d'action RSE & Carbone avec une stratégie de décarbonation priorisée pour 2030, avec un accent particulier sur la réduction des **émissions liées à nos déplacements**.

#### Déplacements domicile/travail

**La mobilité** se situe au carrefour de nos engagements en matière de performance, de bien-être des collaborateurs et de transition écologique. Grâce aux initiatives suivantes, nous prévoyons une **réduction des émissions liées aux déplacements** :

**Encourager la mobilité douce** : nous prenons en charge 100 % des abonnements aux transports en commun (Pass Navigo, Pass TCL, etc.), afin de promouvoir des modes de transport bas-carbone.

**Faciliter l'accès aux vélos électriques** : nous encourageons l'usage des vélos électriques en remboursant leur location à hauteur du prix d'un abonnement aux transports en commun.

**Optimiser les modes de travail** : nous avons instauré un mémorandum télétravail pour réduire les déplacements professionnels tout en garantissant flexibilité et productivité.

## Déplacements professionnels

En optimisant l'organisation des déplacements et en intégrant des pratiques plus durables, nous répondons à un double objectif :

Garantir une couverture efficace de nos prestations tout en limitant l'impact environnemental de nos activités.

Pour répondre à ces engagements, nous avons mis en place divers dispositifs :

- **Une coordination centralisée** des voyages d'affaires via Supertripper, permettant un suivi précis des déplacements, de leur typologie et de leur impact carbone. Cet outil nous aide à analyser nos données et à définir des objectifs de réduction de notre empreinte carbone.
- **Une politique de frais**, ainsi qu'une **politique d'utilisation des véhicules** axées sur des pratiques responsables et durables. Par exemple, nous interdisons le remboursement des frais de réservation d'avion lorsque des alternatives en train de moins de deux heures existent. Par ailleurs, nous encourageons vivement nos collaborateurs à privilégier le train pour tout trajet offrant une alternative de moins de quatre heures.
- **Nous venons d'acquérir nos premiers véhicules électriques**, et nous avons installé des **bornes de recharge** sur notre site de Boulogne afin de faciliter leur utilisation par nos collaborateurs.
- En complément, nous proposons **des véhicules de fonction moins polluants**, tels que des modèles hybrides rechargeables et électriques, afin de favoriser les choix responsables de la part des collaborateurs.

## Énergie

Nous avons adopté **Enercoop** comme **fournisseur d'électricité 100 % renouvelable** pour notre site principal.

## Gestion des déchets

- **Réduction des déchets à la source** : Suppression des capsules à café, gobelets jetables et poubelles individuelles. Mise à disposition d'équipements réutilisables (fontaine à eau, vaisselle).
- **Tri multi-flux** : Recyclage des déchets (carton, plastique, verre, ampoules, cartouches) avec un prestataire spécialisé.

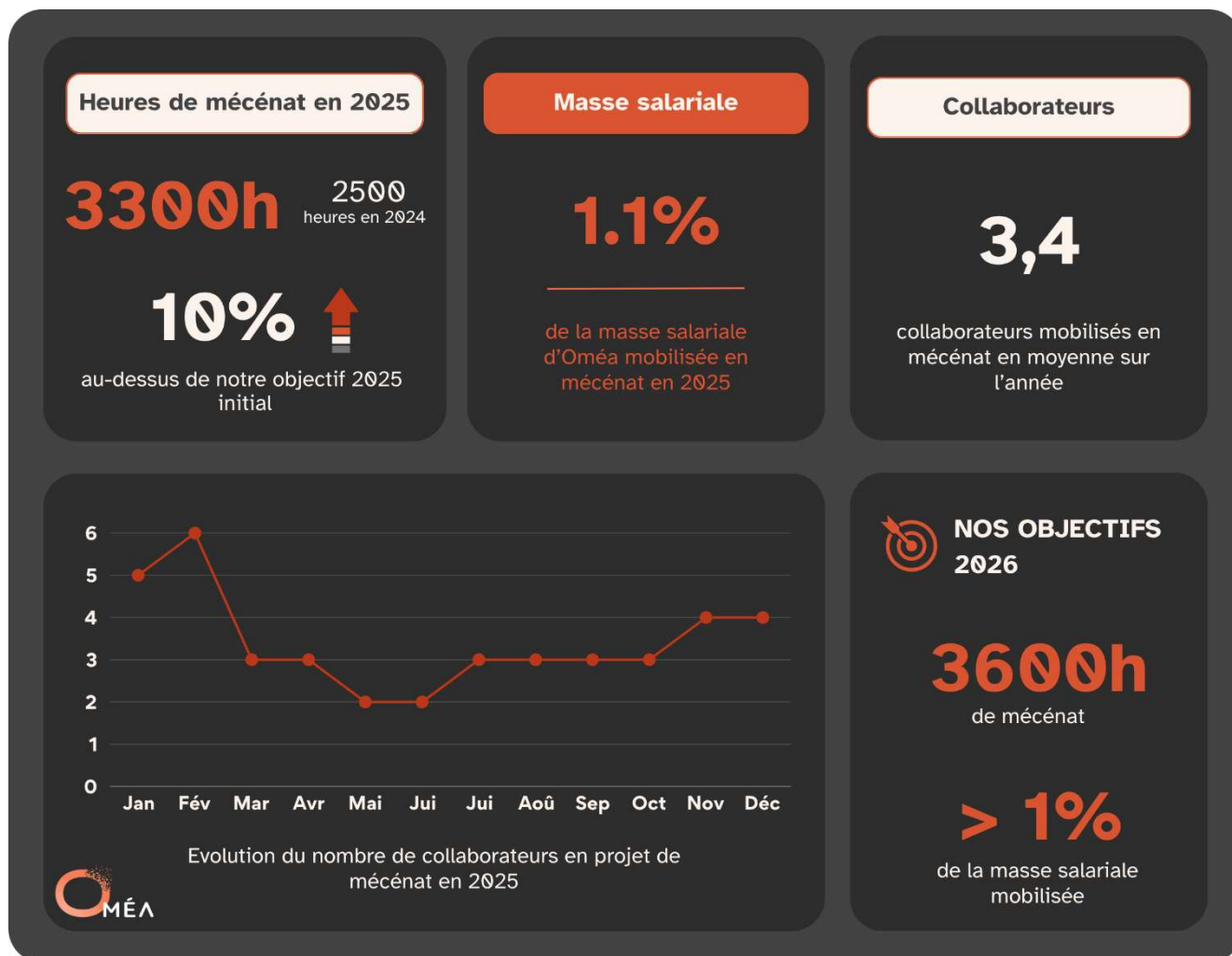
## Gestion des équipements

- **Recyclage des DEEE**  
Des points de collecte ont été installés pour les équipements obsolètes (souris, claviers, etc.) avec notre prestataire, l'ESAT Elise Paris Ouest.
- **Acquisition de matériel reconditionné**  
Nous recommandons les achats de matériel numérique via des plateformes comme Back Market.
- **Seconde vie pour les équipements**  
Nous collaborons également avec notre prestataire d'infogérance Spoctus pour assurer une seconde vie aux équipements informatiques en fin de cycle.
- **Revalorisation des EPI**  
Nous faisons don de nos équipements de protection individuelle (EPI) à l'ESAT de la Bièvre. Cette initiative permet de donner une seconde vie à nos EPI tout en soutenant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

## Projet à venir !

Nous prévoyons d'établir **une charte du numérique responsable** pour formaliser nos engagements en faveur de la sobriété numérique, de la gestion durable des équipements et de l'adoption de pratiques écoresponsables.

## 2 | FAVORISER L'INSERTION ET DÉPLOYER DES INITIATIVES SOLIDAIRES À L'ÉCHELLE LOCALE



### Le mécénat de compétences

En 2025, nous avons consacré **3 300 heures** de travail au mécénat de compétences, soit **1,1 % de notre masse salariale**, en partenariat avec le **Secours Catholique Caritas France**.

Ce projet permet à nos collaborateurs de mettre leur expertise au service de causes solidaires pendant leurs périodes de back office.

Nos collaborateurs interviennent sur un large panel de mission, et notamment sur des **missions d'AMO** pour le **département immobilier** du SCCF.

Parmi les missions réalisées, certains participent au **suivi d'audits de performance énergétique** pour analyser et optimiser la consommation des bâtiments.

D'autres réalisent des **études bâtimentaires** pour évaluer l'état et les besoins de la propriété du SCCF.

Ils sont également impliqués dans la **gestion HSE**, en effectuant un état des lieux des 72 DUERP pour assurer **la sécurité et la conformité des sites**.

Certaines missions incluent également la **gestion du patrimoine** ou la création de plans techniques.

## ENGAGEMENT 3

Développer des solutions pour une transition durable des transports, des villes et de l'énergie

### 1 FORMER EN INTERNE ET EN EXTERNE POUR INNOVER

Heures de formation par collaborateur

**10.2** <sup>6</sup> heures en 2024

**+66%**

Augmentation par rapport à 2024

Nombre de session

**145**

Formation interne

44%

Formation externe

56%

Taux de collaborateurs formés

**70%**

des collaborateurs formés

**76.5%**

des collaborateurs sensibilisés



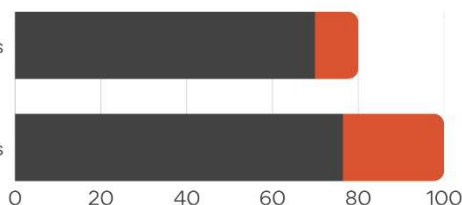
Nos objectifs 2026

**80%**

des collaborateurs formés

**100%**

des collaborateurs sensibilisés



**14h**

de formation / collaborateur / an en 2026



## Déploiement de la Oméa School

En 2025, Oméa a poursuivi le **développement de son offre de formation interne** avec une logique simple : proposer des formats **utiles** et directement liés aux réalités du terrain.

Notre dispositif s'est structuré avec plusieurs **modules de formations complémentaires** :

- Des **formations ouvertes** animées par nos experts internes
- Des modules **d'auto-formation** flexibles
- Des **parcours de développement** par métier
- Des **formations externes** spécialisées
- Des formations issues de nos **5 communautés métiers**

Les **formations ouvertes** constituent l'avancée majeure de l'année. Planifiées chaque trimestre et ouvertes à l'ensemble des collaborateurs, elles permettent de diffuser plus largement les **savoirs internes**, de **croiser les expériences** et de renforcer une **culture commune**.

Leur contenu part du réel :

- **Retours d'expérience**
- **Problématiques** rencontrées en mission
- **Besoins exprimés** par les équipes et enjeux propres à nos métiers

Cette approche a permis **d'élargir davantage l'accès à la formation**, de mieux partager l'expertise de nos managers et **experts internes**, et de faire de **la montée en compétences un levier plus collectif**, plus **vivant** et plus **durable**.



## Animation de causeries mensuelles

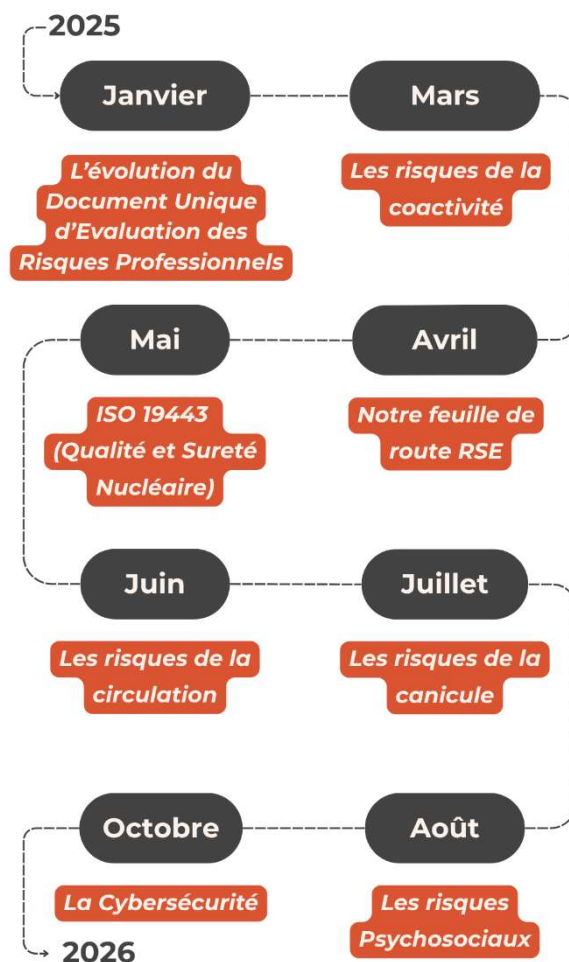
Chaque mois, nos équipes **Q3SE/RSE** animent des causeries pour sensibiliser les collaborateurs à des sujets clés comme la **santé**, la **sécurité** et **l'environnement**.

La causerie du mois **d'avril** était consacrée à la **présentation de notre stratégie RSE**. Elle nous a permis de :

- Revenir sur le **triple diagnostic** réalisé avec R3 (QVT, RSE, Bilan Carbone)
- Faire un point clair sur les **actions** déjà en place chez Oméa et de présenter **nos trois grands engagements** pour les années à venir
- Partager notre **feuille de route 2030**
- Annoncer la **publication de notre premier rapport RSE 2024**

Ce moment a surtout permis de rappeler une chose : chez Oméa la RSE n'est pas un sujet à part, mais **une démarche collective** qui se **construit avec les équipes** et qui fait pleinement partie de notre manière de **faire évoluer l'entreprise !**

## Planing des causeries 2025



## Nos communautés métiers

Les **5 communautés métier** sont des espaces d'échange organisés mensuellement qui permettent à nos collaborateurs de partager leur **expertise** et de **renforcer les synergies internes**.

Elles regroupent une quinzaine Oméens(ne)s qui travaillent sur des thématiques similaires, et offrent ainsi aux équipes un lieu pour discuter des **défis métier** et **développer des solutions communes**.

Ces rencontres favorisent **l'entraide** et le **tutorat** en soutenant à la fois les collaborateurs expérimentés et les plus jeunes dans leur parcours professionnel.

Lors de chaque réunion, des collaborateurs présentent un **tips métier** et un **focus projet** qui prennent la forme de retours d'expérience concrets.

Les thèmes abordés sont directement liés au **terrain de chaque communauté**, comme par exemple : *l'ISO 50001, l'assistance QHSE, l'accompagnement au changement, le suivi des équipements de chantier, la radioprotection, les matériaux biosourcés, la protection acoustique...*



### Q3SE & RSE



**Léa MATHIEU**  
Coordinatrice



**Guillaume BRIAL**  
Coordinateur



**Erwan LOULIER**  
Sponsor

### Management de projet bâtiment



**Vincent XOLIN**  
Coordinateur



**Rémi VIGNAIS**  
Sponsor



**Roxane TRAORÉ**  
RH

### Management de projet infrastructures de transport



**Aymane FERRAOUN**  
Coordinateur



**Amjad ALI SMAIL**  
Sponsor



**Camilla CHAKIROVA**  
RH

### Management de projet énergies et industries



**Hassen HAMROUNI**  
Coordinateur



**Clément BLANDIN**  
Sponsor



**Carine DONDJIO-KENFACK**  
RH

### DATA & Géomatique



**Jean VILLARD**  
Coordinateur & Sponsor

## 2 | EMBARQUER NOS CLIENTS DANS NOTRE DÉMARCHE

### Nos objectifs 2030

20%

des clients ayant adopté les méthodes durables d'Oméa

50%

du chiffre d'affaires réalisé sur des projets à bénéfices environnementaux

Nous avons l'ambition d'intégrer la durabilité au cœur de nos pratiques, en développant des **méthodes de gestion responsables** applicables à nos activités et à celles de nos clients.

Notre approche repose sur trois piliers :

- **La gestion**, avec l'élaboration de politiques responsables adaptées aux projets (comme une politique d'achats durables) ;
- **La conception**, en intégrant les enjeux environnementaux et sociaux dès la phase de développement ;
- **La formation**, pour accompagner la montée en compétences de nos équipes, et de nos clients sur ces sujets essentiels.

Avec cette démarche nous avons pour ambition de développer et proposer des outils concrets : **méthodes, guides** et **formations**, adaptés aux défis actuels de la RSE.

Notre objectif est d'aller **au-delà de notre propre transformation** en accompagnant nos clients dans l'amélioration continue de leurs pratiques.

En **partageant nos expertises** et en proposant des **solutions adaptées**, nous les aidons à structurer et à déployer leur propre **démarche RSE**.

Ainsi, nous souhaitons **créer un cercle vertueux**, où la diffusion de bonnes pratiques contribue à une **transition durable et responsable**, au bénéfice de l'ensemble de notre **écosystème**.



# 4

## ANNEXES

POUR ALLER PLUS LOIN



# FEUILLE DE ROUTE RSE 2026

T1 2026	T2 2026	T3 2026	T4 2026
Publication du rapport RSE 2025	Lancement d'un Audit Handicap avec le Groupe JLO	Evaluation Ecovadis	Renouvellement du Bilan Carbone
Lancement de la politique handicap et déploiement de la feuille de route	Publication du guide de la formation 2026	Rédaction du Manifeste Oméa : par et pour les collaborateurs	Reporting RSE 2026 global et communication à toutes les équipes Oméa
Publication du plan d'action égalité Femmes /Hommes		Obtention du label Great Place To Work®	Définition du plan d'action RSE 2027
Organisation d'une collecte de textile pour recyclage avec Refashion	Participation à une collecte de don du sang	Participation à une course solidaire, la course du Souffle	
Déploiement de la Oméa Shool et des dispositifs de formation interne			
Déploiement du plan d'action RQTH			
Déploiement et pilotage du mécénat de compétences			
Communication RSE renforcée, en interne et en externe, dans nos accords-cadres			

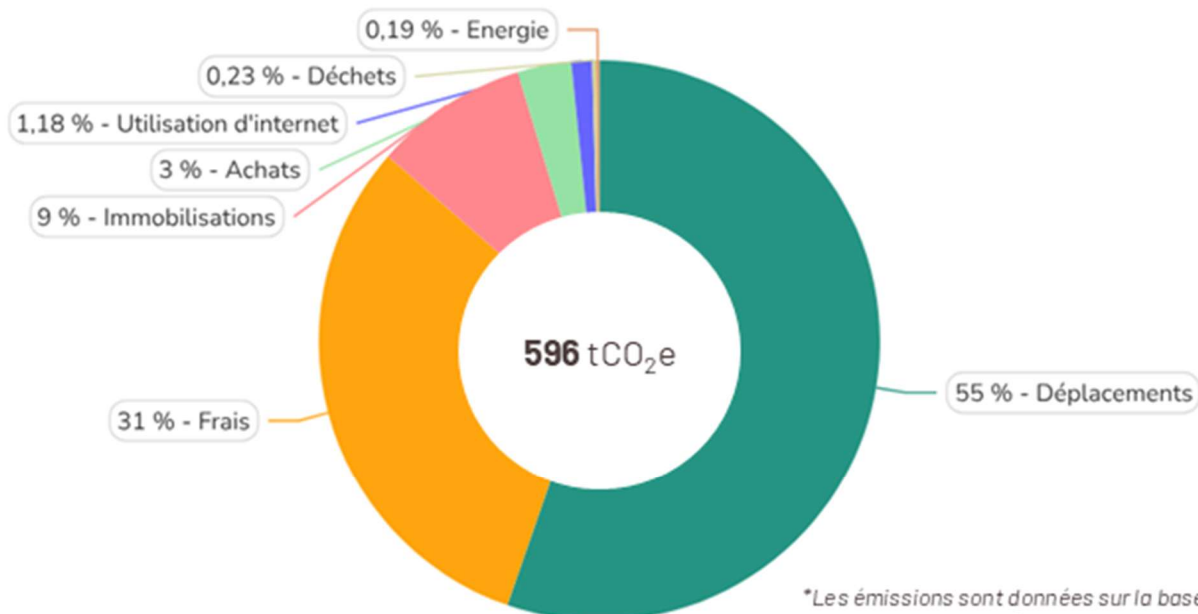
# ROADMAP RSE 2030

Projet
Projet annuel
Projet biennal

2025	2026	2027
<p>Mise en place de notre politique d'insertion professionnelle</p> <p>Création d'une feuille de route qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)</p> <p>Signature d'un accord de partage de la valeur</p>	<p>Évaluation Ecovadis</p> <p>Obtention du label Great Place To Work®</p> <p>Rédaction du Manifeste Oméa, créé par les collaborateurs pour les collaborateurs</p> <p>Formalisation de notre politique handicap et inclusion</p> <p>Bilan carbone</p>	<p>Création d'un club d'entrepreneuriat</p> <p>Certification ISO 14001</p>
<p>Participation à 2 actions solidaires</p>	<p>Participation à 3 actions solidaires</p>	<p>Participation à 4 actions solidaires</p>
Rédaction du rapport RSE annuel		
2028	2029	2030
<p>Développement interne de méthodes éco-durables de conception et gestion de projet</p> <p>Bilan carbone</p> <p>Enquête QVCT</p>	<p>Déploiement des méthodes auprès de nos clients</p> <p>Obtention d'un label RSE</p>	<p>Obtention de la qualification d'organisme de formation</p> <p>Bilan carbone</p> <p>Enquête QVCT</p>
<p>Participation à 4 actions solidaires</p>	<p>Participation à 4 actions solidaires</p>	<p>Participation à 4 actions solidaires</p>
Rédaction du rapport RSE annuel		

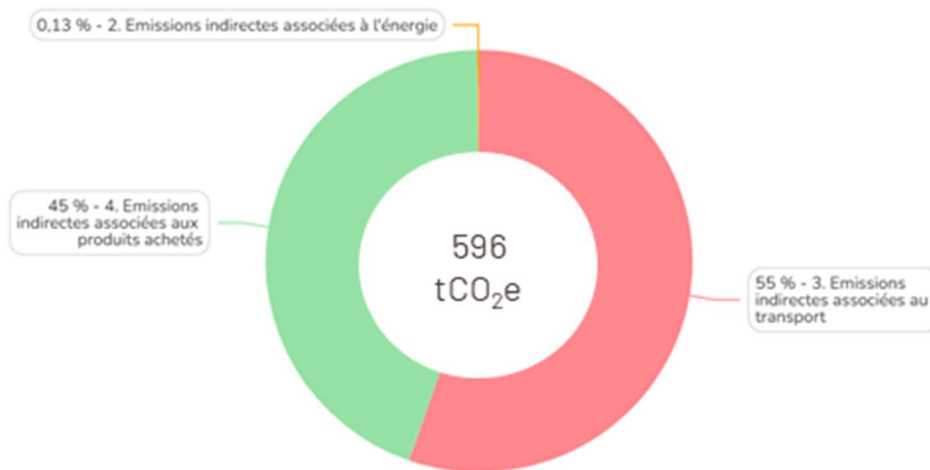
# BILAN CARBONE 2023

Répartition des émissions totales de gaz à effet de serre (GES) en % sur l'année 2023



\*Les émissions sont données sur la base de la norme Bilan Carbone® et non BEGES ou GHG Protocol

Répartition des émissions de GES par catégorie réglementaire en % sur l'année 2023



SCOPE	Description	Sub-catégorie	Détails
SCOPE 1	1. Emissions directes de GES	1.1	Émissions directes des sources fixes de combustion
		1.2	Émissions directes des sources mobiles de combustion
		1.3	Émissions directes des procédés hors énergie
		1.4	Émissions directes fugitives
		1.5	Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)
SCOPE 2	2. Emissions indirectes associées à l'énergie	2.1	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité
		2.2	Émissions indirectes liées à la consommation indirecte d'énergie autre que l'électricité
SCOPE 3	3. Emissions indirectes associées au transport	3.1	Transport de marchandise amont
		3.2	Transport de marchandise aval
		3.3	Déplacements domicile-travail
		3.4	Déplacements des visiteurs et des clients
		3.5	Déplacements professionnels
SCOPE 4	4. Emissions indirectes associées aux produits achetés	4.1	Achats de biens
		4.2	Immobilisations de biens
		4.3	Gestion des déchets
		4.4	Actifs en leasing amont
		4.5	Achats de services
SCOPE 5	5. Emissions indirectes associées aux produits vendus	5.1	Utilisation des produits vendus
		5.2	Actifs en leasing aval
		5.3	Fin de vie des produits vendus
		5.4	Investissements
SCOPE 6	6. Autres émissions indirectes	6.1	Autres émissions indirectes

# NOUS **CONTACTER**

## PARIS

6 rue Louis Pasteur  
92100 Boulogne Billancourt  
*info@omeaconseil.fr*  
01 40 96 00 22  
[www.omeaconseil.fr](http://www.omeaconseil.fr)

## LYON

4 place le Viste  
69002 Lyon  
04 72 64 97 48

