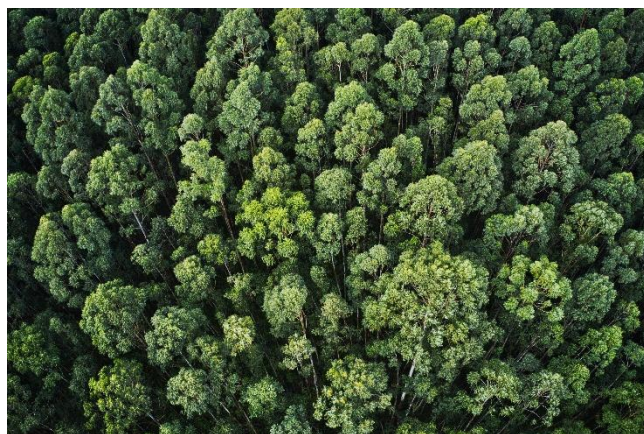




RAPPORT RSE

2024



SOMMAIRE

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 2024

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

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

4

ANNEXES

- Roadmap RSE 2030
- Bilan Carbone Oméa 2023

1

PRÉSENTATION D'OMÉA



2024

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.

Chez Oméa, 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



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

Chez Oméa, 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



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.

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.

SÉCURITÉ 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.

ENGAGEMENT POUR UN MONDE SOLIDAIRE

- Développer l'engagement de nos équipes auprès d'associations et d'ONG grâce au mécénat de compétences,
- Choisir des prestataires engagés dans le développement durable, avec une politique de recrutement inclusif.

SÛRETÉ NUCLÉAIRE

- Promouvoir la culture sûreté notamment l'attitude interrogative et la démarche prudente en toutes circonstances,
- Placer la sûreté dans la priorité sur toutes les interventions en milieu nucléaire,
- Respecter tous nos engagements vis-à-vis de l'ASN.

RADIOPROTECTION

- Limiter à un niveau aussi bas que raisonnablement possible l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, en tenant compte des facteurs techniques, économiques et sociaux (principe ALARA),
- Limiter l'accès aux travaux sous rayonnements ionisants aux seuls salariés classés d'Oméa, en excluant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, les contrats à durée déterminée, les travailleurs temporaires et le personnel non classé,
- Ne pas faire intervenir le personnel d'Oméa en cas d'urgence radiologique ou de situation anormale de travail.

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.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- Prévenir les pollutions et les impacts environnementaux liés à nos activités,
- Maintenir les bonnes pratiques de tri et de revalorisation des déchets,
- Développer le télétravail afin de réduire les émissions liées aux déplacements,
- Favoriser le reconditionnement des appareils et l'utilisation d'appareils reconditionnés,
- Favoriser l'utilisation des transports en commun et des mobilités douces,
- Utiliser des contrats de fourniture d'électricité avec une coopérative d'énergie renouvelable pour nos agences.



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

Chez Oméa, nous souhaitons créer une entreprise :

- Reconnue comme un acteur majeur du conseil, multisectoriel et international.
- Dans laquelle il fait bon vivre, avec une meilleure mixité des équipes opérationnelles et support.
- Qui aura un positionnement plus qualitatif que sa concurrence, 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.

Oméa en quelques chiffres

NOS CHIFFRES CLÉS



2019

Année de création



220

Collaborateurs



35

Age moyens de nos équipes



10%

Turnover moyen depuis la création

Moyenne nationale dans le secteur du conseil : 20-30%



2500

Heures de mécénat sur l'année 2024



2

Certifications ISO 9001 & ISO 45001

RÉPARTITION DE NOS ACTIVITÉS

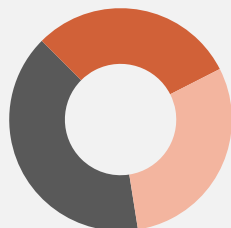


30% Bâtiment



40%

Énergies & Industries



30%

Ville & Transport



Dont :

50%

Paris



40%

France et international

10%

Lyon

BUREAU D'ÉTUDES



AMO



MOEX



OPC



QHSE



DATA & SIG



70 %

assistance technique



20 %

équipes intégrées



10 %

bureau d'études

Nos engagements envers la durabilité et notre contribution aux ODD

Nous avons à cœur d'intégrer la RSE au sein de notre stratégie et de contribuer, à notre échelle, aux Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU. Conscients que chaque entreprise a un rôle à jouer, nous cherchons à aligner nos actions avec plusieurs de ces objectifs, en nous inscrivant dans une démarche d'amélioration continue.



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



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.



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 2024

L'année 2024 a marqué une étape clé dans la structuration de la démarche RSE d'Oméa !

Afin d'établir un état des lieux précis, nous avons par exemple mené un **triple diagnostic** en collaboration avec le cabinet de conseil R3 :

- Une enquête **QVT**
- Un diagnostic **RSE**
- Un **Bilan Carbone** sur l'année 2023



2024

Janvier

Sensibilisation

Poursuite des "Causeries" trimestrielles par l'équipe Q3SE/RSE pour sensibiliser les équipes aux thématiques clés comme la santé, la sécurité et l'environnement.

Février

Coopération

Lancement des premières communautés métiers en Q3SE & RSE, pour partager et développer les compétences en interne.

Avril

Achat responsable

Acquisition de la première voiture électrique d'Oméa et installation de bornes de recharge.

Septembre

Challenge

Participation et victoire au Challenge RSE « Ma Petite Entreprise » lancé par le cabinet R3.

Juillet

Concrétisation

Création d'un comité RSE, chargé de définir, piloter et suivre la stratégie RSE.

Mai

Accompagnement

Lancement de la collaboration avec le cabinet R3 pour renforcer les démarches RSE et entamer le diagnostic RSE d'Oméa.

Octobre

Amélioration

Réalisation d'une enquête sur la Qualité de Vie au Travail auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Novembre

Engagement

Recrutement d'un pilote RSE et réélection du nouveau CSE.

Décembre

Solidarité

Renouvellement de notre engagement de mécénat de compétences avec le Secours Catholique Caritas France, pour 2 années supplémentaires.

Impact

Réalisation du bilan carbone d'Oméa sur l'année 2024.

2025

2

GOVERNANCE ET TRANSPARENCE



2024

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.
- **Un comité de pilotage RSE**, créé en août 2024, qui rassemble des membres issus des différents services de l'entreprise, incluant un représentant du CSE.
- **Un pilote RSE**, chargé de coordonner l'ensemble des initiatives RSE et, de superviser la mise en œuvre des actions.
- **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 :

- **Une politique RSE** élaborée à partir des résultats d'enquêtes internes et de divers diagnostics (RSE, QVT, Carbone)
- **Une gouvernance** avec des pilotes clairement définis, impliquant l'ensemble des fonctions de l'entreprise.
- **La définition et le suivi d'indicateurs** clés de performance RSE avec des objectifs précis et mesurables.
- **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



Léa MATHIEU
Chargée RSE



Tony CAZIN
Responsable Q3SE



Julie MOERLAND
Secrétaire Générale



Frédéric GOMES
Directeur Général



Mivek LOUMINGOU
Consultante Senior



Mélanie BUXTON
Membre du CSE



Samuel GALAZ
Consultant Confirmé

3

ENGAGEMENTS ET RÉSULTATS CLÉS

2024



DES ACTIONS CONCRÈTES POUR UN IMPACT DURABLE

FEUILLE DE ROUTE RSE 2030

ENGAGEMENT 1

Cultiver la culture Oméa et renforcer la cohésion des équipes

SOUS-ENGAGEMENT 1.1

Renforcer la convivialité et appliquer notre vision du management bienveillant

OBJECTIFS 1.1

- Maintenir un taux de turnover annuel inférieur à 20%
- Former annuellement 100% des collaborateurs et réévaluer l'adhésion aux valeurs et la vision OMEA
- Garantir 10h de formation par collaborateur en 2025

KPI RSE 1.1

- Taux de turnover annuel
- Taux annuel de collaborateurs formés aux valeurs et à la vision OMEA
- Nombre d'heures de formation par collaborateur par an

SOUS-ENGAGEMENT 1.2

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

OBJECTIFS 1.2

- Obtenir un taux de satisfaction moyen OMEA de plus de 85% annuellement
- Intégrer une rémunération variable sur objectif individuel pour 100% des collaborateurs

KPI RSE 1.2

- Taux annuel de satisfaction moyen Oméa
- Taux de collaborateurs ayant une rémunération variable sur objectif individuel intégrée à leur salaire

ENGAGEMENT 2

Accroître notre impact en tant qu'entreprise responsable

SOUS-ENGAGEMENT 2.1

Réduire et atténuer nos impacts sur le changement climatique

OBJECTIFS 2.1

- Réduire de 15% nos émissions de GES (en kgeqCO2) / milliers d'euros de CA (en k€) d'ici 2030
- Réduire de 15% nos émissions de GES (en kgeqCO2) / km parcouru par collaborateur d'ici 2030

KPI RSE 2.1

- Emissions de GES (en kgeqCO2) par milliers d'euros de CA (en k€) par an
- Emissions de GES (en kgeqCO2) par km parcouru par collaborateur par an

SOUS-ENGAGEMENT 2.2

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

OBJECTIFS 2.2

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

KPI RSE 2.2

- Nombre d'heures dédiées au mécénat de compétences à l'échelle d'OMEA par an
- Nombre heures d'insertion à l'échelle d'OMEA par an

ENGAGEMENT 3

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

SOUS-ENGAGEMENT 3.1

Former en interne et en externe pour innover

OBJECTIFS 3.1

- Former 100% de nos collaborateurs aux enjeux environnementaux et sociétaux via un module dédié dans l'Oméa School
- Dédier 20% de disponibilité à la R&D sur des projets vertueux pour l'environnement

KPI RSE 3.1

- Taux de collaborateurs formés aux enjeux environnementaux et sociétaux
- Pourcentage de disponibilité à la R&D sur des projets vertueux pour l'environnement par employé par an

SOUS-ENGAGEMENT 3.2

Embarquer nos clients dans notre démarche de développement durable

OBJECTIFS 3.2

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

KPI RSE 3.2

- Développer et déployer des méthodes de conception et gestion de projet prenant en compte les enjeux de durabilité
- Taux de CA 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 2024



22% turnover en 2024



6h de formation pour
chaque collaborateurs

NOS OBJECTIFS 2030

<20% taux de turnover annuel

100% des collaborateurs formés
annuellement, et réévaluation de
l'adhésion aux valeurs et à la vision
OMEA

5 jours de formation par an pour
chaque collaborateur

INITIATIVES DÉPLOYÉES

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 actions de mécénat de compétences, des réponses aux appels d'offres ou encore d'intégrer le bureau d'études.

Événements internes et cadre de travail convivial

Des soirées trimestrielles et des activités sportives, organisées par exemple en partenariat avec Gymlib, favorisent la cohésion et le bien-être. Pour encourager les échanges informels, nos locaux disposent également d'espaces de détente avec ping-pong, billard et jeux de fléchettes.

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 86 en 2024. 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.

NOS RÉSULTATS 2024



73% score d'engagement obtenu sur l'enquête QVT



86% taux de satisfaction des équipes

NOS OBJECTIFS 2030

100% des collaborateurs ont une rémunération variable basée sur des objectifs individuels

>85% taux de satisfaction des équipes

INITIATIVES DÉPLOYÉES

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.

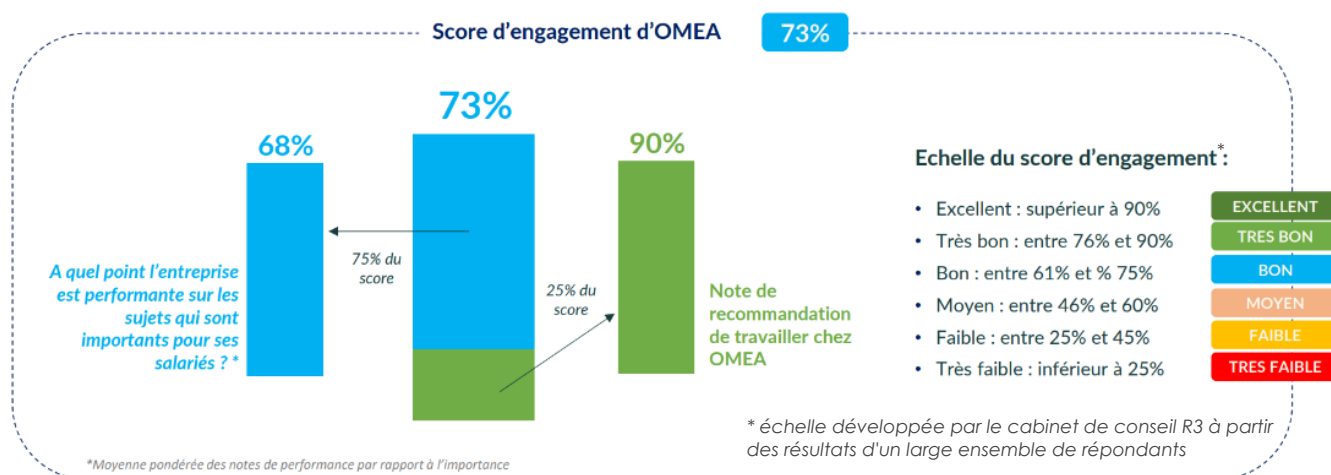
Le score d'engagement a été mesuré par la recommandation de travailler chez Oméa et l'évaluation de la performance de l'entreprise sur les sujets jugés essentiels par nos salariés.

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



71%

des salariés déclarent se sentir fiers de travailler pour OMEA (29% sont très fiers)

65%

des salariés se projettent à 5 ans dont 19% qui se projettent « tout à fait » tandis que seulement 5% ne se projettent « pas du tout »

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.

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.

Équilibre vie professionnelle/vie personnelle

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 d'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.



Engagement 2

ACCROITRE NOTRE IMPACT EN TANT QU'ENTREPRISE RESPONSABLE

1

Réduire et atténuer nos impacts sur le changement climatique

NOS RÉSULTATS 2024



30 kg CO₂e / k€ CA



4 t CO₂e / collaborateur

NOS OBJECTIFS 2030

-15%

réduction de nos émissions de CO₂e / k€ CA

-15%

réduction des émissions de CO₂e / km parcouru par collaborateur

INITIATIVES DÉPLOYÉES

Réalisation d'un Bilan Carbone

En 2023, notre premier Bilan Carbone a été une étape clé pour évaluer notre impact environnemental. Nous le renouvelerons chaque année 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 visant à définir une stratégie de décarbonation priorisée pour 2025, avec un accent particulier sur la réduction des émissions liées à nos déplacements.

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 domicile-travail de nos collaborateurs lors de notre bilan carbone 2024.

Déplacements domicile/travail

Encourager la mobilité douce : nous prenons en charge 100 % des abonnements aux transports en commun (Pass Navigo, Pass TCL, etc.) de nos collaborateurs, 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, offrant ainsi une alternative durable et accessible.

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

Déplacements professionnels des salariés

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.

NOS RÉSULTATS 2024


2500

heures de mécénat de compétences

NOS OBJECTIFS 2030

5%

des heures travaillées sont réalisées par des collaborateurs en insertion

1%

des heures travaillées sont du mécénat

INITIATIVE DÉPLOYÉE

Le mécénat de compétences

En 2023, nous avons consacré 5 300 heures de travail au mécénat, soit 1,5 % de notre masse salariale, afin de soutenir des associations et d'accompagner des projets à fort impact social.

Cette initiative permet à nos collaborateurs de mettre leur expertise au service de causes solidaires durant leur période de back office, tout en développant de nouvelles compétences et en renforçant leur engagement sociétal.

Parmi les actions menées, nous avons notamment collaboré avec le Secours Catholique Caritas France, en mettant notre expertise au service de leur département immobilier.

En 2025, nous visons à dépasser 4 000 heures de mécénat, renforçant ainsi notre impact et offrant à nos équipes une opportunité enrichissante de développement personnel et professionnel au sein de projets solidaires.



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

NOS OBJECTIFS 2030



20%

de la R&D dédiée à des projets vertueux pour l'environnement



100%

des collaborateurs formés aux enjeux environnementaux et sociétaux via l'Oméa School



INITIATIVES DÉPLOYÉES

Lancement de l'Oméa School !

Nous croyons en l'apprentissage continu ! C'est pourquoi nous avons créé Oméa School, notre programme de formation interne, pour accompagner la montée en compétences de nos collaborateurs.

Grâce à des parcours structurés et des sessions adaptées à chaque métier, nous favorisons l'évolution des savoir-faire au service de la performance individuelle et collective.

Oméa School propose des formations techniques et méthodologiques en lien avec nos expertises, permettant à chacun de s'adapter aux évolutions du secteur. Notre ambition est d'enrichir progressivement cette offre pour relever les nouveaux défis et former nos équipes sur des thématiques stratégiques.

Animation des communautés métiers

Nous organisons régulièrement des temps d'échange pour renforcer les synergies internes et partager les expertises.

Nos 5 communautés métiers **Energie & Industrie, Bâtiment, Q3SE & RSE, Data & Géomatique**, et **Infrastructures** regroupent une quinzaine Oméens(ne)s qui travaillent sur des thématiques similaires. Ces moments permettent aux équipes d'échanger sur leurs défis, de partager des bonnes pratiques et de co-construire des solutions adaptées aux enjeux du terrain.

Ces rencontres favorisent l'entraide, le tutorat et l'enrichissement collectif des compétences, au bénéfice de tous. Elles offrent également l'opportunité de développer de nouvelles approches, d'identifier des axes d'amélioration et de capitaliser sur les expériences de chacun pour progresser ensemble.



Animation de causeries mensuelles

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

Ces échanges permettent de partager des bonnes pratiques, de renforcer la culture de la sécurité et d'impliquer chacun dans la gestion des risques au quotidien.

Par exemple, en décembre 2024, une causerie a été consacrée aux risques routiers, un enjeu majeur pour la sécurité de nos équipes en déplacement.

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

Chez Oméa, 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

2024



POUR ALLER PLUS LOIN

ROADMAP RSE 2030



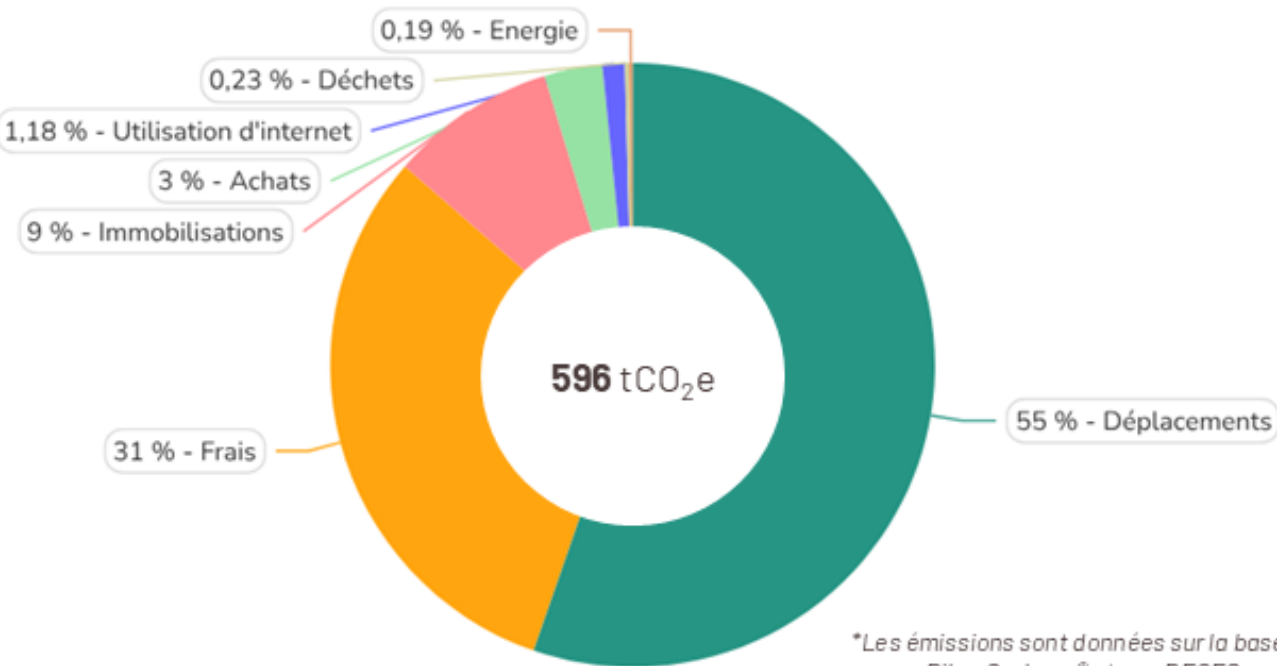
Projet
Projet annuel
Projet biennal

2025	2026	2027
Formalisation de notre politique handicap et inclusion Mise en place de notre politique d'insertion professionnelle Création d'une feuille de route qualité de vie au travail (QVT) Signature d'un accord de partage de la valeur Participation à 2 actions solidaires	Évaluation Ecovadis Certification ISO 14001 Réalisation d'une enquête QVT Participation à 3 actions solidaires	Création d'un club d'entrepreneuriat Rédaction du guide "OméaCode", créé par les collaborateurs pour formaliser notre vision, nos valeurs et nos pratiques communes. Participation à 4 actions solidaires
Rédaction du rapport RSE annuel		
Réalisation du bilan carbone annuel		

2028	2029	2030
Développement interne de méthodes éco-durables de conception et gestion de projet Réalisation d'une enquête QVT Participation à 4 actions solidaires	Déploiement des méthodes auprès de nos clients Obtention d'un label RSE Participation à 4 actions solidaires	Obtention de la qualification d'organisme de formation Réalisation d'une enquête QVT Participation à 4 actions solidaires
Rédaction du rapport RSE annuel		
Réalisation du bilan carbone annuel		

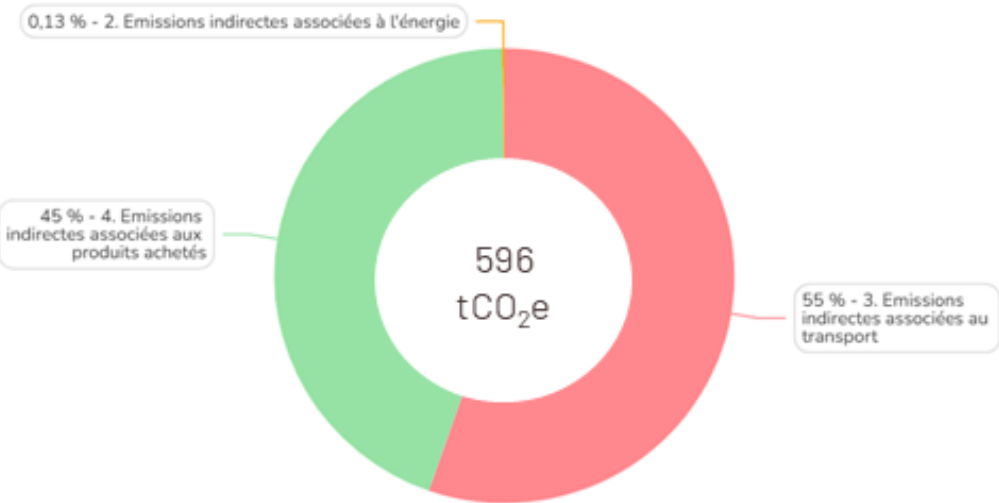
BILAN CARBONE OMÉA 2023

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 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 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	596 tCO ₂ e
	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		4. Émissions 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 2				5. Émissions 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	
				6. Autres émissions indirectes	6.1 Autres émissions indirectes	



2024

CE N'EST QU'UN DÉBUT ...