

Rapport de **DURABILITÉ**

VSME

2026 sur l'année 2025



SOMMAIRE

Edito	3
1. Bilan de notre impact 2025 : Nos réussites & nos objectifs	6
1.1 — Pour notre équipe	7
1.2 — Pour notre écosystème	8
1.3 — Pour la planète	9
2. Alegria — Qui sommes-nous ?	11
2.1 — Une entreprise née d'un besoin RH simple et essentiel	11
2.2 — Raison d'être, vision, mission, valeurs : un cap clair depuis le départ	12
2.3 — Des solutions RH pour structurer, sécuriser et faire grandir les entreprises	16
2.4 — Un modèle d'affaires fondé sur la confiance, la durée et la relation globale	18
2.5 — La RSE chez Alegria, chez nos clients et chez nos partenaires	21
3. Méthodologie de notre rapport	25
4. Notre rapport de durabilité	27
4.1 — Pour notre équipe	27
4.2 — Pour notre écosystème	29
4.3 — Pour la planète	30
5. Notre plan d'actions & nos engagements pour 2026	35
5.1 — Pour notre équipe	35
5.2 — Pour notre écosystème	36
5.3 — Pour la planète	37

ÉDITO

“

Depuis la création d'Alegria en 2008, je porte une conviction simple et exigeante : une entreprise avance durablement lorsqu'elle prend soin de son écosystème.

Chez Alegria, nous avons choisi d'exercer notre métier de **RH à temps partagé** avec une ligne de conduite claire : être utiles, au plus près du réel, et faire de la fonction RH un levier de construction et de confiance. Notre métier consiste à structurer, professionnaliser et piloter les Ressources & Relations Humaines de nos clients. Au fond, notre rôle va plus loin : **nous aidons des entreprises à grandir avec solidité, en restant fidèles à ce qui les fait tenir.**

En 2021, nous avons posé des mots très justes sur ce qui nous anime profondément, en définissant notre raison d'être avec l'outil *Ikigai*¹ : développer des salariés et des dirigeants heureux dans des organisations qui ont du sens. Cette phrase nous oblige. Elle nous invite à regarder l'entreprise dans toutes ses dimensions : sa vitalité économique, sa manière de prendre soin des personnes, de préserver ce qui l'entoure, de décider avec responsabilité et de contribuer utilement là où elle agit.

C'est cela, pour moi, le sens de notre engagement. Derrière l'environnement, il y a notre manière d'habiter le monde. Derrière le sociétal, il y a la qualité du lien que nous créons, la place que chacun peut trouver, et la contribution que l'entreprise apporte à une société plus juste. Derrière la gouvernance, il y a notre façon de décider ensemble et de faire vivre une responsabilité collective.

Cette première démarche de durabilité, selon la norme VSME², nous aide à relier ce qui existait déjà, à éclairer nos avancées et à transformer nos intentions en feuille de route partagée.

¹*Ikigai* : rdv page 12 pour en savoir plus sur l'ikigai

²*VSME* : Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs.

Je crois vraiment que mesurer donne de la force à l'action, dès lors que cette mesure sert un progrès sincère. Notre engagement dans le groupe d'expérimentation du CJD¹ autour de la durabilité s'est imposé avec évidence, dans le prolongement d'une même conviction : **placer l'entreprise au service du Vivant.**

Cette démarche a aussi une valeur particulière parce qu'elle a été vécue collectivement. Chez Alegria, chacun a contribué à sa manière. Le projet Planète, BiCY, la sensibilisation à de nouveaux sujets, les réflexions menées ensemble : tout cela dit une chose simple : la RSE n'est plus un sujet à côté du reste. Elle est devenue une toile de fond, une manière d'orienter nos choix et de construire ensemble.

Elle résonne aussi avec les entreprises que nous accompagnons au quotidien. Nos clients cherchent à pérenniser leur activité, à renforcer leur entreprise dans le temps, et à continuer d'offrir à leurs salariés la possibilité de construire de vraies trajectoires de vie. Nous comprenons cette recherche de robustesse. C'est aussi pour cela que nous avançons ainsi : pour être à la hauteur de leurs enjeux, et rester à leurs côtés avec justesse.

Ce rapport traduit une cohérence entre ce que nous disons et ce que nous faisons. C'est aussi un acte d'humilité, parce qu'il montre ce qui est déjà là autant que le chemin qu'il nous reste à parcourir.

Au fond, ce rapport raconte une manière d'avancer. Une manière d'apprendre, de regarder les choses en face, et de faire sa part avec sérieux. Chez Alegria, nous croyons qu'**une entreprise peut se développer en prenant soin des personnes et du vivant qui l'entoure**, et c'est sans doute l'une des plus belles façons d'être utile. ”



Nathalie LOPEZ-PELAYO
Dirigeante de Alegria

© Alegria, 2026 – Tous droits réservés

¹ CJD : Centre des Jeunes Dirigeants

“ Longtemps, les démarches de durabilité ont été perçues comme l'affaire des grandes organisations. Nous pensons exactement l'inverse :

agir pour un avenir plus responsable n'est pas une question de taille, mais de volonté. L'engagement doit et peut se jouer à toutes les échelles, chacun ayant un rôle à jouer dans l'équilibre du monde que nous contribuons à façonner.

C'est avec cette conviction que je porte depuis 2024 le “*projet Planète*”, avec l'envie, très simple mais exigeante, de **transformer nos convictions en actions concrètes**.

Depuis toujours, l'innovation fait partie de notre ADN : expérimenter, questionner, tester, apprendre, avant d'accompagner nos clients dans leurs propres transformations. Dès lors, engager l'élaboration de notre premier rapport de durabilité s'est imposé comme une évidence. La vraie question n'était pas pourquoi, mais plutôt *comment ne pas le faire ?*

S'engager volontairement dans cette démarche, c'est choisir de structurer nos actions, de mesurer nos impacts et de renforcer, dans la durée, nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux. C'est aussi faire le choix de la transparence et accepter de progresser avec lucidité.

À titre personnel, contribuer à ce rapport, c'est faire ma part de colibri. C'est aussi participer à une dynamique collective portée par une entreprise qui choisit d'ouvrir la voie.

Car **l'innovation la plus utile est celle que l'on s'applique d'abord à soi-même**, pour ensuite mieux construire, avec ses partenaires et ses clients, des modèles plus responsables et durables. ”



Sarra BRAHIM
Responsable RH et
Pilote Projet Planète

© Alegria, 2026 – Tous droits réservés

1. BILAN DE NOTRE IMPACT 2025

NOS RÉUSSITES & NOS OBJECTIFS

Chez Alegria, nous avons décidé d'articuler la mesure de notre impact autour de 3 dimensions qui guident nos actions et ambitions : la planète, notre écosystème et nos équipes.



NOS ÉQUIPES



NOTRE ÉCOSYSTÈME



LA PLANÈTE

1.1 POUR NOTRE ÉQUIPE

Jusqu'en 2025		Nos objectifs 2028
Mise en place d'un contrat senior		Garantir la transparence de la politique de rémunération
Implication des collaborateurs dans les processus de recrutement		Formaliser une démarche QVCT
Télétravail flexible pour soutenir l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle		Mesurer la satisfaction des collaborateurs
Définition, communication et adaptation du parcours professionnel à chaque poste et à chaque personne		Former les franchises à la RSE et à la rédaction de leur rapport VSME
Maîtrise et explicabilité de l'écart salarial		Proposer de nouveaux avantages sociaux, choisis en collaboration avec les salariés selon leurs besoins, de manière équitable et avec un impact environnemental et sociétal positif
Mise en place d'une politique de recrutement non discriminatoire et innovante		
Mise en place de temps d'échanges réguliers au service de la cohésion d'équipe et de la montée en compétences continue des collaborateurs		
Mise en place d'une prime d'intéressement depuis 2022		
Sensibilisation aux biais cognitifs pour soutenir un environnement de travail inclusif		
Formation de tous les collaborateurs à la RSE		

1.2 POUR NOTRE ÉCOSYSTÈME

Jusqu'en 2025		Nos objectifs 2028
Développement de l'écosystème BiCY		Augmenter le nombre de clients accompagnés dans le déploiement de leur démarche RSE en s'entourant de partenaires experts
Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs pour renforcer la diffusion des enjeux auprès des clients		Élaborer un nouveau rapport de durabilité en 2028 sur l'exercice 2027
Accompagnement de clients pour l'élaboration et le déploiement d'une politique RH RSE		Déployer l'écosystème BiCY
Part des nouveaux clients dans le CA : 10% (en RH à temps partagé)		Collaborer avec des entreprises à impact environnemental et sociétal positif
Taux de fidélisation clients : 75%		Développer le réseau d'écoles
Intégration des thèmes de la RSE dans nos diagnostics RH / dans nos prestations		Développer une prestation RH flexible et à distance pour accompagner un plus large éventail de clients et adapter notre offre à tous types de structures
Charte RSE de l'entreprise communiquée à nos partenaires : édition 1 en 2022 et édition 2 en 2024, pour soutenir nos engagements et notre identité autour de la RSE		Collaborer avec de jeunes entreprises pour qu'elles intègrent les enjeux de RSE dès leur démarrage
Développement d'un réseau écoles pour soutenir l'employabilité des jeunes		Étendre le rapport de durabilité selon la norme VSME aux franchises
Engagement actif au cœur du Centre des Jeunes Dirigeants (CJD)		
Implication des invités dans la collecte des données nécessaires au calcul de l'impact environnemental de nos événements		

1.3 POUR LA PLANÈTE



Jusqu'en 2025

Action de sensibilisation avec la visite de centre de Tri de Grenoble

Création d'une journée mobilité Alegria

Mise en place d'une prime d'intéressement avec un seuil de déclenchement lié à notre consommation électrique depuis 2022

Diffusion d'une newsletter trimestrielle sur la consommation d'énergie, indiquant l'objectif associé à la prime d'intéressement

Organisation de deux Cyber Cleanup Days par an pour diminuer notre impact carbone numérique

Mise en place d'une règle visant à ne jamais occuper les locaux seul afin de diminuer la consommation d'énergie par personne

Diminution consciente et monitorée de notre consommation d'eau et d'électricité entre 2024 et 2025

Mise en place d'une poubelle dédiée aux déchets verts et mesure du poids de nos déchets

Tri de nos déchets papiers avec Elise¹

Mise en place d'un vélo d'entreprise

Test d'un garde-manger collectif

Choix de prestataires responsables et locaux (notamment le thé français)

Dématérialisation des documents : absence d'imprimante depuis 2021 et cartes de visite uniques en bambou

Digitalisation raisonnée : recours à des outils numériques locaux, à l'exception de la Suite Office

Organisation d'événements écoresponsables, internes et externes, avec mesure systématique de leur impact carbone

¹ Elise : le réseau à impact social qui collecte, trie et recycle tous vos déchets de bureau

1.3 POUR LA PLANÈTE (suite)



Nos objectifs 2028

Diminuer significativement notre empreinte carbone liée à nos déplacements professionnels

Diminuer notre impact carbone numérique :
refondre le site internet, choisir un nouvel hébergeur
et relocaliser certains outils numériques si
nécessaire

Affiner la mesure de nos déchets et augmenter leur
taux de valorisation

Améliorer la mesure de notre empreinte carbone en
élargissant la prise en compte des catégories du
scope 3

Intégrer des critères environnementaux dans 100 %
de nos achats

Participer à une initiative au service de la biodiversité
locale

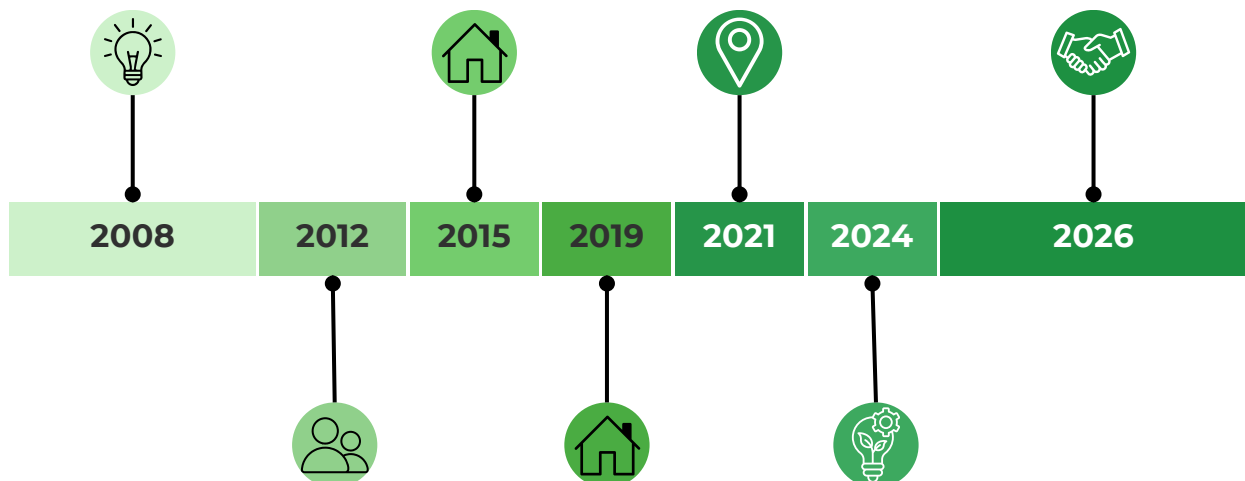
2. ALEGRIA — QUI SOMMES-NOUS ?

2.1 — Une entreprise née d'un besoin RH simple et essentiel

Alegria est **née en 2008** d'une conviction fondatrice : chaque entreprise, dès son premier salarié, mérite un accompagnement RH solide, humain et structurant. Cette intuition a donné naissance à un modèle pensé pour rendre les Ressources & Relations Humaines accessibles là où elles sont souvent absentes, alors même qu'elles jouent un rôle déterminant dans la qualité du travail, la clarté des décisions et la pérennité de l'entreprise.

Depuis sa création, Alegria s'est développée par étapes, en gardant le même cap : l'arrivée du premier salarié en 2012, les premiers locaux en 2015, l'installation dans les locaux actuels en 2019, l'ouverture du réseau de franchises en 2021, la création de BiCY en 2024, puis, en 2026, une **orientation business** encore plus alignée avec la **responsabilité sociétale de l'entreprise**, notamment à travers l'engagement **de durabilité**.

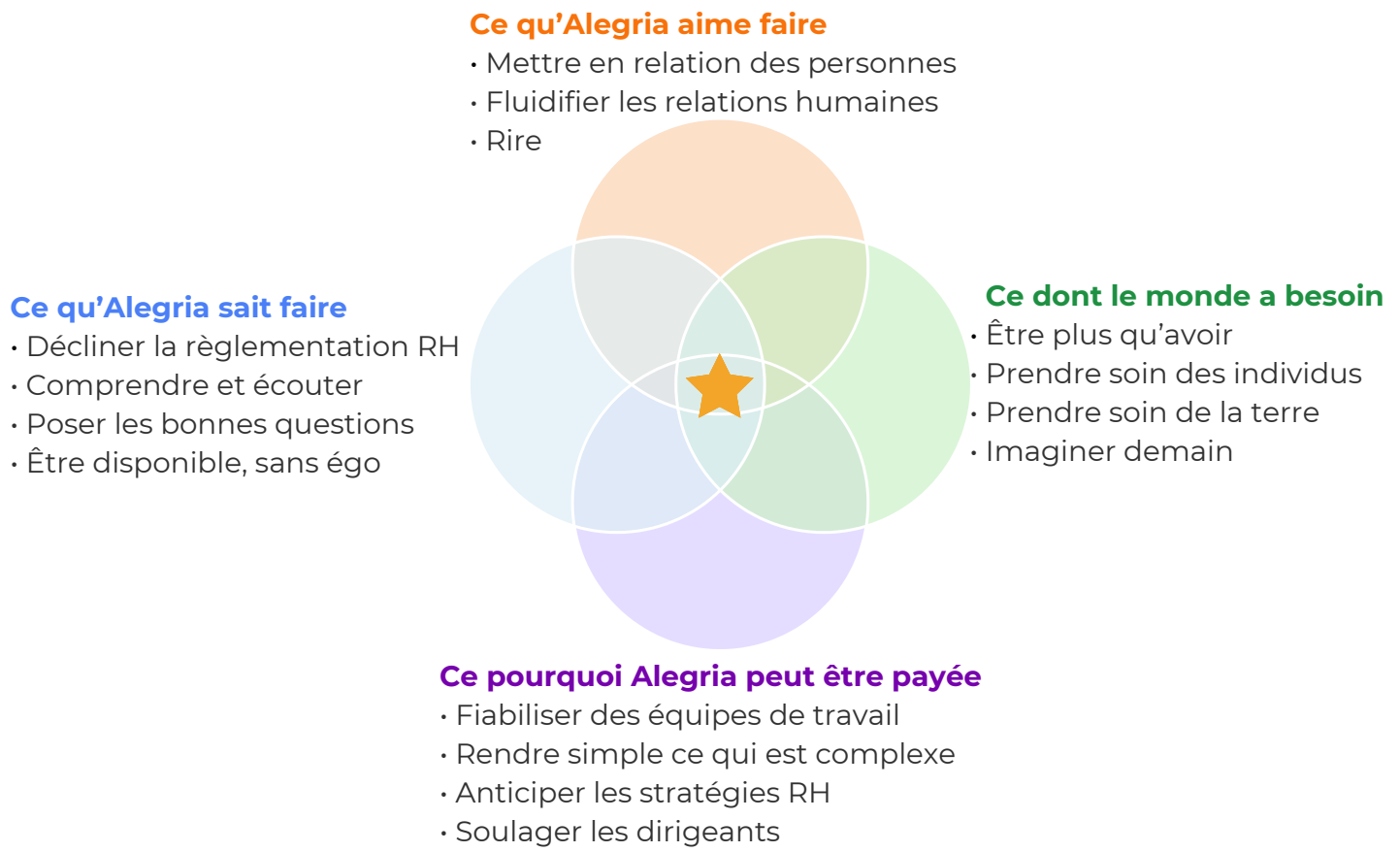
L'histoire d'Alegria en quelques dates



2.2 — Raison d'être, vision, mission, valeurs : un cap clair depuis le départ

Chez Alegria, le sens ne vient pas après l'action. Il la précède et l'oriente. En 2021, nous avons formalisé notre raison d'être à travers l'outil **Ikigai**¹ :

L'Ikigai d'Alegria



Notre Ikigai :

Développer des salariés et des dirigeants heureux dans des organisations qui ont du sens

¹*Ikigai : philosophie de vie japonaise qui consiste à trouver un sens à notre vie, un équilibre, une raison de se lever le matin et d'être heureux d'accueillir chaque jour.*

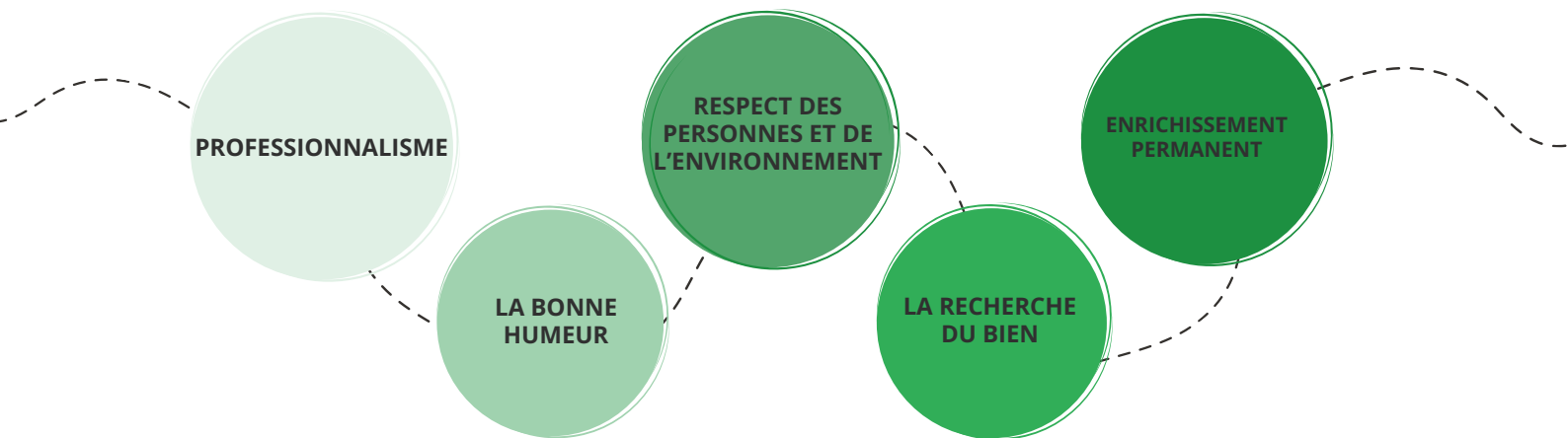
Notre vision est d'être un réseau national d'experts dédié à la gestion stratégique et opérationnelle des ressources et relations humaines auprès des entreprises utiles à demain. **Notre mission** est de devenir le *business partner* RH reconnu auprès des TPME à fort potentiel. Ce socle donne une direction claire à notre développement : être utiles, proches du réel, capables d'agir à la fois sur l'opérationnel et sur le cap stratégique.

Chez Alegria, **nos valeurs** trouvent leur origine dans un objectif simple :

“ *Performer et se développer dans la bonne humeur.* ”

Cette ambition, inspirée de notre Ikigai, guide nos décisions, nos relations de travail et notre manière d'accompagner les entreprises.

Elle se traduit au quotidien à travers **cinq valeurs** complémentaires :



● Professionnalisme et responsabilisation

Nous considérons que la **confiance se construit** par la **compétence** et la **responsabilité**. Nos consultants RH interviennent directement au cœur des entreprises clientes, souvent en autonomie, avec un haut niveau d'exigence dans l'exécution de leurs missions. Cette **proximité avec le terrain** implique de savoir prendre des initiatives, formuler des recommandations claires et assumer ses responsabilités tout en laissant aux dirigeants la maîtrise de leurs décisions.

Cette valeur se traduit également dans notre volonté de **rendre les sujets RH accessibles et opérationnels** pour les dirigeants de TPE et PME, en proposant des solutions pragmatiques, adaptées à leurs réalités.

● Travail dans la bonne humeur

La bonne humeur fait partie intégrante de l'identité d'Alegria. Elle ne constitue pas seulement un état d'esprit mais une conviction : les relations de travail sont plus **efficaces** lorsqu'elles reposent sur la **confiance**, la **simplicité** et le **plaisir de collaborer ensemble**.

Cette approche est visible dans la culture de l'entreprise, dans les relations entre collaborateurs comme dans les relations avec les clients. Elle s'exprime également dans la volonté de conjuguer sérieux professionnel et convivialité, selon un principe régulièrement mis en avant au sein d'Alegria : **être exigeant sans se prendre au sérieux**.

● Respect des personnes et de l'environnement

Parce que notre métier repose avant tout sur **l'humain**, le **respect** constitue un fondement essentiel de notre activité. Nous veillons à construire des relations professionnelles fondées sur **l'écoute**, la **considération** des personnes et la **reconnaissance** de la diversité des parcours et des situations. Le respect s'étend également à notre environnement. Sans revendiquer une démarche environnementale exemplaire, nous cherchons à intégrer progressivement les enjeux de sobriété et de responsabilité dans notre fonctionnement quotidien et dans nos décisions.

Par exemple, nous confions le recyclage de nos déchets papiers à Elise, un réseau solidaire d'entreprises de collecte.

● Recherche du bien

Cette valeur s'incarne dans notre volonté de **protéger les personnes et les entreprises**, d'agir de manière responsable sur les plans économique, social et éthique, et de contribuer à des environnements de travail porteurs de sens. Chez Alegria, nous faisons le choix de **présumer la bonne intention**. Cette conviction nourrit nos méthodes de travail, largement inspirées des approches de pensée positive, qui consistent à rechercher les **ressources**, les **réussites** et les **solutions** avant de se focaliser sur les difficultés. Cette posture favorise des relations de confiance, un dialogue **constructif** et une capacité collective à **progresser ensemble**.

● Enrichissement permanent

L'apprentissage continu fait partie de l'ADN d'Alegria. La **curiosité**, **l'ouverture** aux nouvelles idées, **l'expérimentation** et la volonté de **progresser** sont encouragées à tous les niveaux de l'entreprise. Cette dynamique se traduit notamment par le développement d'activités de formation, par le partage de connaissances au sein de l'équipe et par une veille permanente sur les évolutions du monde du travail, des ressources humaines et des pratiques managériales. Nous considérons que **l'enrichissement individuel et collectif** constitue une **condition essentielle** pour accompagner durablement nos clients et répondre aux transformations de notre environnement.

Cette conviction se traduit concrètement par un **investissement** significatif dans le développement des compétences, représentant chaque année 5,8 % du chiffre d'affaires. Elle s'incarne également dans l'autonomie laissée à chacun pour nourrir sa curiosité et développer son expertise : les collaborateurs sont encouragés à participer aux conférences, conventions, ateliers ou événements professionnels qui les inspirent, sans avoir à solliciter systématiquement une validation préalable de la direction.

2.3 — Des solutions RH pour structurer, sécuriser et faire grandir les entreprises

Alegria conçoit et déploie des solutions RH adaptées à la réalité des entreprises, à leur taille, à leur niveau de structuration et à leurs enjeux de développement. Notre rôle est d'apporter aux dirigeants et à leurs équipes un appui à la fois stratégique et opérationnel, qui permette de mieux piloter les Ressources & Relations Humaines dans la durée.

Les prestations RH d'Alegria

Une offre RH souple, structurée et orientée performance globale



RH À TEMPS PARTAGÉ

Un expert RH intégré à votre organisation, à temps partiel et sur site



RH À LA DEMANDE

Un accompagnement à distance pour répondre à vos besoins RH du quotidien



PROJETS RH

Un consultant RH pour vous accompagner sur vos projets RH, avec cahier des charges & livrables



RECRUTEMENT

Un partenaire RH pour identifier, sélectionner et intégrer les talents qui font grandir votre entreprise

Le RH à **Temps Partagé** s'adresse principalement aux **TPME** de moins de 50 salariés qui souhaitent **bénéficier d'une compétence RH expérimentée, présente régulièrement et physiquement** dans l'entreprise.

Cette formule permet d'**installer une fonction RH structurante**, sans attendre d'avoir la taille critique pour recruter un poste dédié en interne. Elle apporte de la **continuité**, de la **méthode** et un **regard extérieur** capable d'accompagner les décisions du quotidien comme les étapes de croissance.

Ainsi, le moment voulu, l'arrivée d'une ressource interne dédiée peut se faire **sereinement**, dans la continuité des bases établies, afin de servir toujours mieux la croissance de l'entreprise.

Cette prestation est facturée en TJM, sur le temps réellement dédié à l'entreprise.

Le RH à la **Demande** répond à des besoins plus souples et plus ponctuels, avec un appui réactif et ajusté. Cette prestation permet aux entreprises de toutes tailles d'**obtenir rapidement une réponse RH fiable** lorsqu'une question, une situation sensible ou un besoin spécifique se présente. Elle offre un **cadre rassurant** pour agir avec justesse et agilité, tout en restant proportionné aux moyens et au rythme de l'entreprise. Elle est réalisée à distance et facturée sous la forme d'un forfait mensuel, sans engagement.

Les **Projets RH** permettent d'accompagner des **besoins ciblés de structuration, d'organisation ou d'évolution**. Ils peuvent concerner, par exemple, la clarification des rôles, la formalisation de processus, l'accompagnement du management, la mise en place d'outils RH ou encore des réflexions liées à la gestion des rémunérations, à la qualité de vie au travail ou encore à la RSE. Cette offre permet d'avancer sur des sujets précis avec méthode, tout en produisant des effets concrets et durables. La facturation est définie selon la nature et la dimension du projet, avec un règlement lié à la remise des livrables.

La prestation **Recrutement** vient compléter cet ensemble sur les enjeux d'attractivité, de sélection et d'intégration. Elle permet aux entreprises de **sécuriser leurs recrutements**, de mieux **définir leurs besoins** et de **renforcer la qualité** de l'expérience candidat. Au-delà de l'embauche, elle contribue aussi à construire des intégrations plus cohérentes et plus durables.

Alegria dispose également d'un **organisme de formation**, qui propose des **formations en présentiel**, pensées à partir des **réalités très concrètes des entreprises**. Ces formations permettent de **faire monter en compétence** les dirigeants, les managers et les équipes sur des sujets directement liés à leur quotidien. Elles prolongent notre métier de terrain : transmettre des repères utiles, applicables, et ancrés dans la réalité du travail.

À ces prestations s'ajoute **BiCY**, une **innovation** de service qui relie recrutement, emploi et formation. *BiCY* occupe une place particulière dans notre modèle, parce qu'il illustre à la fois notre capacité **d'innovation** et notre volonté de proposer des **réponses nouvelles** à des enjeux de terrain. À travers cette offre, Alegria agit aussi sur les **conditions** d'un recrutement plus **inclusif** et sur la capacité des entreprises à réussir leurs **transitions** sans que l'emploi devienne un frein.

Ces solutions ont un point commun : **elles cherchent à produire des effets durables pour les entreprises accompagnées, pour leurs salariés et par ricochet sur l'ensemble de leur écosystème**. Plus de sérénité dans la gestion du quotidien. Plus de professionnalisme RH dans les pratiques et dans les décisions. Plus de sens pour les salariés. Et, à terme, plus de capacité à se développer de manière robuste, avec des bases plus solides, des relations de travail plus claires et une organisation plus lisible.

La diversité de ces prestations se retrouve aussi dans leurs modèles de facturation. Ainsi nos prestations deviennent accessibles à un plus grand nombre d'entreprises, qui osent alors offrir une prestation RH-Alegria à leurs équipes. Cette complémentarité permet à Alegria de répondre de façon ajustée à des besoins très différents, tout en consolidant la robustesse de son propre modèle économique.

2.4 — Un modèle d'affaires fondé sur la confiance, la durée et la relation globale

Le modèle d'affaires d'Alegria repose sur une conviction simple : la performance d'une entreprise se construit dans la durée, à partir d'équilibres multiples. Performance économique, bien sûr, mais aussi qualité des relations

de travail, clarté de l'organisation, qualité du management, fidélité des équipes, capacité d'adaptation et solidité des décisions. C'est cette vision de la performance globale que nous défendons dans notre métier.

Nous pensons que pour atteindre cette Performance Globale, il est utile de construire des Relations Globales de travail.

Cette approche a une traduction directe dans la manière dont nous travaillons avec nos clients. Chez Alegria, nous **construisons une relation globale** avec les entreprises que nous accompagnons. Parce que notre métier nous place à l'interface entre les dirigeants, les managers et les salariés, nous développons une **compréhension fine de chaque organisation** : son fonctionnement, ses équilibres, ses tensions, ses aspirations, ses points d'appui. Cette connaissance plus large permet une relation plus juste, plus humaine, et souvent plus durable.

Cette relation s'inscrit dans le temps long. **L'ancienneté moyenne** de nos relations clients est de **4,8 ans**, et la plus ancienne dépasse **15 ans**.

Cette fidélité dit quelque chose de la **confiance** construite au fil du temps, et aussi de notre capacité à nous adapter à de nouveaux enjeux et à rester utiles à mesure que l'entreprise évolue. Elle se nourrit de la **qualité du travail** réalisé, de la **proximité** créée au quotidien, et d'une volonté de ne pas limiter la relation aux seules problématiques RH.

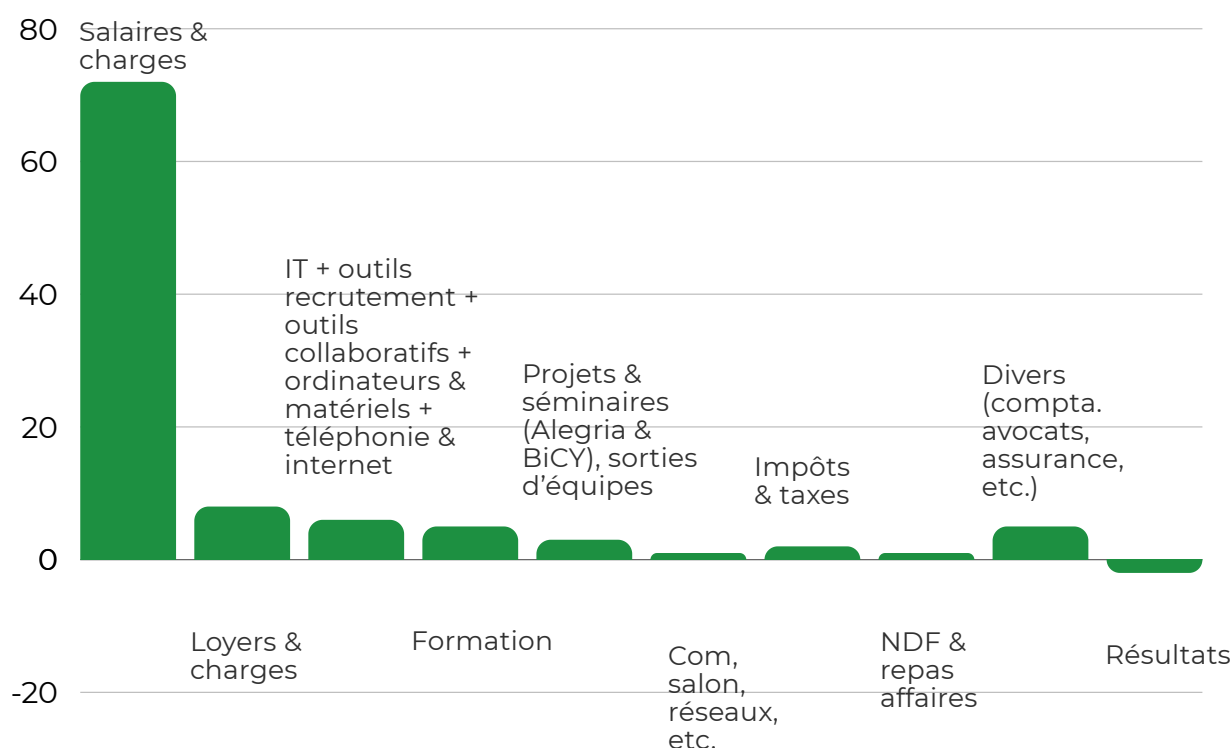
C'est aussi dans cet esprit que nous organisons régulièrement des temps de rencontre comme les événements « **J'peux pas, j'ai Alegria** ». Ces moments permettent à nos clients de se retrouver autrement, d'échanger entre pairs, de partager leurs expériences et de nourrir une relation qui dépasse le seul cadre professionnel. Au-delà d'imager notre perception de l'écosystème, ces moments prolongent nos accompagnements pour les rendre plus ouverts, plus vivants, et plus ancrés dans la réalité des entreprises.



© Alegria, 2024 – Tous droits réservés

« J'peux pas, j'ai Alegria »
La Casamaures, Grenoble
2024

Sur le **plan économique**, Alegria s'appuie sur une combinaison de revenus récurrents et de missions ciblées, portée par plusieurs modalités de facturation selon les prestations. Cette diversité contribue à la robustesse du modèle. En 2025, une année difficile, Alegria réalise un chiffre d'affaires d'environ 300 k€, pour un total bilan de 160 k€. L'entreprise compte 6 salariés équivalent temps plein et anime un réseau de 5 franchises. Jusqu'en 2022, elle a connu un niveau de rentabilité compris entre 12 % et 15 %. Les crises successives et le durcissement du marché ont conduit Alegria à renforcer sa robustesse et à repenser une partie de son développement. La force d'Alegria réside dans sa perpétuelle volonté d'innover pour continuer à grandir dans des contextes versatiles. C'est dans ce contexte qu'ont émergé de nouvelles réponses, comme la prestation RH à la Demande et l'innovation de service BiCY.





© Alegria, 2026 – Tous droits réservés

L'équipe Alegria est très majoritairement féminine et se caractérise par une grande diversité de parcours, d'âges, de formations, de territoires et d'expériences de vie. Cette pluralité nourrit notre capacité d'écoute, d'adaptation et de compréhension des environnements que nous accompagnons. Notre ouverture d'esprit commune nous permet de capitaliser sur notre diversité.

Chez Alegria, le modèle d'affaires ne se résume donc pas à une logique de chiffre. Il repose sur une **qualité de relation**, sur **une utilité dans la durée**, et sur **une capacité à créer de la valeur** à la fois économique, humaine et organisationnelle. C'est dans cet équilibre que nous cherchons, nous aussi, notre propre robustesse.

2.5 — La RSE chez Alegria, chez nos clients et chez nos partenaires

La **responsabilité sociétale** fait partie intégrante de la manière dont Alegria travaille, décide et se développe. Elle s'exprime chez nous à travers des pratiques concrètes, et elle rayonne aussi dans la relation que nous construisons avec nos clients et nos partenaires.

Chez Alegria, nous avons à cœur de promouvoir des **pratiques durables**. Nous nous engageons à **minimiser notre empreinte environnementale**, nous veillons au **bien-être de nos employés** en leur offrant un environnement de travail sain et épanouissant. Nous croyons fermement en l'importance de **contribuer positivement**, à notre échelle, pour améliorer le monde de demain.

Ainsi, nous avons établi une charte RSE en 2024 que nous communiquons à l'ensemble de nos parties prenantes.

Notre démarche RSE se pratique au quotidien. Elle s'organise autour de trois dimensions complémentaires : l'environnement, le sociétal et la gouvernance.

ENVIRONNEMENT



Réduction de
l'impression **papier**



Tri des **déchets**
avec Elise



Limitation de notre
consommation d'énergie



Achats **responsables**
(ressourceries)



Cyber **Clean Day** -
1 fois par an



Utilisation longue
durée de nos **outils**

SOCIÉTAL



Mécénat de
compétences à partir
de la 3ème année
d'ancienneté



Pannes de réveil
tolérées



Formation constante
des salariés



Participation financière
à une **activité sportive**



Souplesse sur les
frais **professionnels**

GOVERNANCE



Redistribution d'1/3 des
bénéfices aux salariés



Projets **internes**
choisis



Agenda partagé avec l'ensemble
de l'équipe et des franchises

Notre approche de durabilité se prolonge naturellement dans la relation que nous construisons avec nos clients et nos partenaires. Chez Alegria, nous défendons une vision de la performance globale : une entreprise se développe durablement lorsqu'elle tient ensemble ses équilibres économiques, humains, organisationnels et environnementaux. Cette conviction a son prolongement direct dans la relation globale que nous cherchons à faire vivre.

NOS ENGAGEMENTS RSE

Nous concevons nos **prestations RH** avec une approche **éthique** et **responsable**, en nous appuyant sur un **diagnostic précis** pour proposer à nos clients des **solutions personnalisées et impactantes**.

Nos valeurs **guident chacune de nos actions** et nourrissent nos réflexions au quotidien. Nous nous engageons à **tester** et **mesurer** nos démarches innovantes en interne pour garantir leur **utilité** et leur valeur ajoutée avant de les appliquer chez nos clients.

Le cercle vertueux d'Alegria



3. MÉTHODOLOGIE DE NOTRE RAPPORT

Ce premier rapport de durabilité s'inscrit dans une démarche volontaire, conformément à la norme VSME, publiée en décembre 2024 par l'EFRAG¹.

Ce référentiel propose un **cadre structurant et progressif**, adapté aux entreprises souhaitant formaliser et partager leurs engagements en matière de responsabilité sociétale.

La norme VSME est structurée autour de deux modules : le *module Basic*, qui constitue le socle du *reporting*, et le *module Comprehensive*, qui permet d'aller plus loin dans les informations fournies.

Engagée par essence dans une démarche RSE, Alegria a fait le choix de se conformer intégralement aux exigences du module Basic, tout en intégrant certains éléments issus du module *Comprehensive*. Cette approche traduit une volonté claire : structurer dès aujourd'hui nos pratiques déjà existantes, tout en nous inscrivant dans une dynamique d'amélioration continue dans l'objectif de renforcer progressivement la maturité et l'exhaustivité du rapport de durabilité.

Le périmètre du rapport couvre **l'ensemble de l'exercice 2025**. Toutefois, dans le cadre de cette première publication, certaines actions, politiques ou initiatives présentées peuvent avoir été mises en œuvre antérieurement à cet exercice. Elles sont néanmoins intégrées au présent rapport afin de fournir une vision consolidée et structurée des engagements de l'entreprise à date.

Les données présentées ont été collectées et consolidées en interne, puis vérifiées par la responsable du projet Planète, sous la coordination de la direction. Une attention particulière a été portée à la fiabilité et à la cohérence des informations publiées, notamment grâce à une collaboration interne permettant une double lecture et un contrôle croisé des données.

À ce stade, aucune vérification externe n'a été réalisée, en cohérence avec le cadre du *module Basic* de la norme VSME, qui privilégie une montée en maturité progressive des pratiques de *reporting*. Pour autant, nous avons

¹ EFRAG : European Financial Reporting Advisory Group (Groupe consultatif européen sur l'information financière)

choisi d'être accompagnés à titre expérimental par le CJD, afin de bénéficier de regards croisés et de capitaliser sur les échanges autour de nos choix méthodologiques. Cette première étape pose les bases d'un renforcement futur de nos processus de contrôle et de fiabilisation.

La structuration et la production du rapport reposent sur un outil de collecte et de consolidation des données mis à disposition par le CJD, dans le cadre du groupe de travail expérimental. Les catégories d'analyse retenues s'appuient sur les recommandations méthodologiques de l'EFRAG, assurant ainsi une cohérence avec les standards européens en matière de durabilité.

Par ailleurs, ce rapport s'appuie sur notre bilan carbone 2025, réalisé pour la deuxième année consécutive, selon les directives méthodologiques de l'ADEME¹, constituant ainsi un socle essentiel pour l'analyse de nos impacts environnementaux et le pilotage de nos actions associées.

Pour assurer une transparence totale, aucune exigence de la norme n'a été écartée, ni même pour des soucis de confidentialité. Des thématiques complémentaires ont, par ailleurs, pu être intégrées afin de refléter de manière fidèle et exhaustive la réalité des engagements et des pratiques de l'entreprise.

Au-delà de l'exercice de reporting, cette première publication constitue une étape structurante pour l'entreprise. Elle contribue à formaliser notre stratégie RSE et traduit notre volonté de participer activement aux Objectifs de Développement Durable (ODD), à travers des actions concrètes, mesurables et ancrées dans le territoire.

Enfin, cette démarche a vocation à s'inscrire dans le temps. Les prochaines éditions du rapport permettront d'élargir le périmètre de collecte des données, de renforcer la robustesse des indicateurs suivis et de consolider les dispositifs de contrôle et de vérification.

¹ ADEME : Agence de la transition écologique

4. NOTRE RAPPORT DE DURABILITÉ

4.1 — Pour notre équipe

Nos engagements et actions avant 2025

Sur le plan sociétal, Alegria accorde une place importante au développement des personnes et à la qualité du cadre de travail. Cela se traduit par :

- Des projets internes choisis, avec une liberté dans leur développement pour laisser la place aux salariés de tester et de concrétiser leurs idées
- Une participation financière annuelle à une activité sportive ou culturelle
- du mécénat de compétences à partir de la troisième année d'ancienneté
- Possibilités offertes régulièrement de participer à des événements de réseaux professionnels pour s'inspirer, partager des bonnes pratiques et recevoir des retours.
- Un séminaire annuel pour travailler ailleurs, différemment et prendre de la hauteur sur les sujets
- Une flexibilité et une souplesse dans l'organisation du quotidien.
- La possibilité de télétravailler pendant une semaine, dans un lieu différent du domicile
- 2 jours de congés supplémentaires : la journée Alegria et la journée Anniversaire

Nos indicateurs sociaux :

- Personnel & type de contrat B8 :
 - 7 salariés dont 6 en CDI et 1 « emploi senior »
 - Homme : 1
 - Femmes : 6
 - Activités exclusivement en France
- Personnel, santé & sécurité (B9) :
 - Nombre d'heures travaillées/salarié/an : 1600
 - Nombre d'heures travaillées totales/an : 10400
- Pas de code de conduite (C5)
- Rémunérations : 15 % d'écart entre la rémunération la plus basse et la rémunération la plus haute.

Une culture fondée sur la confiance et le dialogue

La qualité des relations humaines constitue l'un des fondements d'Alegria. La proximité offerte par une équipe à taille humaine favorise les échanges directs, le partage d'informations et la prise en compte des besoins de chacun. Cette culture est entretenue par des temps de dialogue réguliers, des séminaires, des projets collectifs et des moments de convivialité qui contribuent à la cohésion de l'équipe.

Cette attention portée aux personnes s'inscrit dans une volonté plus large de créer un environnement de travail où chacun peut trouver sa place, développer ses compétences et contribuer au projet collectif.

Notre gouvernance

Sur le plan de la gouvernance, nous faisons vivre une responsabilité partagée à travers des pratiques simples et structurantes :

- un agenda partagé avec l'ensemble de l'équipe et des franchises
- une logique de transparence dans le fonctionnement
- la redistribution d'un tiers des bénéfices aux salariés lorsque les conditions économiques le permettent.

La gouvernance d'Alegria repose sur un équilibre entre consultation, co-construction et responsabilité de décision. Les orientations stratégiques relèvent de la dirigeante, tout en s'appuyant largement sur les contributions de l'équipe à travers des temps de travail collectifs dédiés à la réflexion et au développement de l'entreprise. Cette organisation vise à associer les collaborateurs aux sujets qui les concernent tout en garantissant la clarté des responsabilités et la capacité de décision nécessaire à la conduite de l'entreprise.

Nos initiatives en 2025 :

- Une formation constante des salariés : En 2025, 5,8 % du chiffre d'affaires est consacré à la formation des équipes
- Recrutement participatif avec les membres de l'équipe
- Consommation responsable lors du séminaire d'entreprise : chambres partagées, repas préparés sur place par l'équipe avec des produits locaux et frais

4.2 — Pour notre écosystème

Nos engagements et actions avant 2025

- Pour ses outils de travail, Alegria privilégie majoritairement des acteurs français, souvent ancrés localement. Nous travaillons avec *Bouygues Telecom* pour la téléphonie, *Talkspirit* pour les outils collaboratifs, *Eurecia* pour le SIRH, *Henrri* pour la facturation, *Webmecanik* pour le CRM et *HelloWork* pour l'ATS de recrutement. À l'exception d'*Outlook Exchange*, nos principaux outils métiers et collaboratifs sont issus d'entreprises françaises.
- Notre écosystème s'appuie également sur des partenaires engagés dans l'emploi, la formation et le développement territorial. Alegria travaille avec les OPCO, entretient des liens suivis avec des écoles de différents niveaux, participe aux jurys, est présente au conseil d'administration de l'IAE de Grenoble, agit avec le Club des entreprises de Grenoble, et développe, à travers BiCY, des relations solides avec les CFA. Cette implication traduit une responsabilité concrète vis-à-vis des jeunes, de leur employabilité et des entreprises qui recrutent.
- Le choix du Crédit Mutuel comme partenaire bancaire s'inscrit dans la même cohérence. Le modèle mutualiste, l'ancrage territorial et l'engagement RSE de cette banque rejoignent notre manière de concevoir l'entreprise et son rôle dans son écosystème.

L'engagement de la dirigeante d'Alegria au CJD depuis 2018, en tant que co-présidente cooptée sur un mandat de 2 ans, dans une logique de faire avancer l'entreprise par l'expérimentation, et de la mettre au service du vivant.

Nos indicateurs

L'écosystème d'Alegria se caractérise par un engagement réciproque et des échanges réguliers. Il se traduit par des réponses rapides, une participation active aux événements BiCY et « J'peux pas, j'ai Alegria », ainsi que par des invitations croisées favorisant le partage d'apprentissages, les opportunités et les expérimentations.

Nos initiatives en 2025

- Création et poursuite du développement de BiCY, un réseau local qui permet aux entreprises de recruter efficacement & à coût réduit.
- En tant que partenaire du Village by CA, propulseur de start-ups, Alegria permet aux jeunes entreprises grenobloises de bénéficier d'apport RH précieux pour leur croissance.
- Partenaire du Trophée des Elles, évènement organisé par les FCE¹ pour mettre en avant des projets entrepreneuriaux portés par des femmes, Alegria apporte un soutien RH aux lauréates pendant un an.

4.3 — Pour la planète

Nos engagements et actions avant 2025

- Achats responsables, notamment via des ressourceries
- Tri des déchets avec le contrat *Elise*, un réseau à impact social qui collecte, tri et recycle tous vos déchets de bureau
- Réduction de l'impression papier par la suppression des imprimantes au bureau
- Sensibilisation pour limiter la consommation d'énergie des bureaux (avec prime d'intéressement)
- Premier bilan carbone de l'entreprise réalisé en 2024 : Le bilan carbone réalisé sur le périmètre d'Alegria franchiseur à Grenoble, hors franchisés, fait apparaître 27,73 tonnes de CO2 émises en 2024 et 15.94 tonnes en 2025. Cette première mesure comparative nous donne un point d'appui pour poursuivre notre progression, dans une logique d'amélioration continue.

¹ FCE : Femmes Chefs d'Entreprise

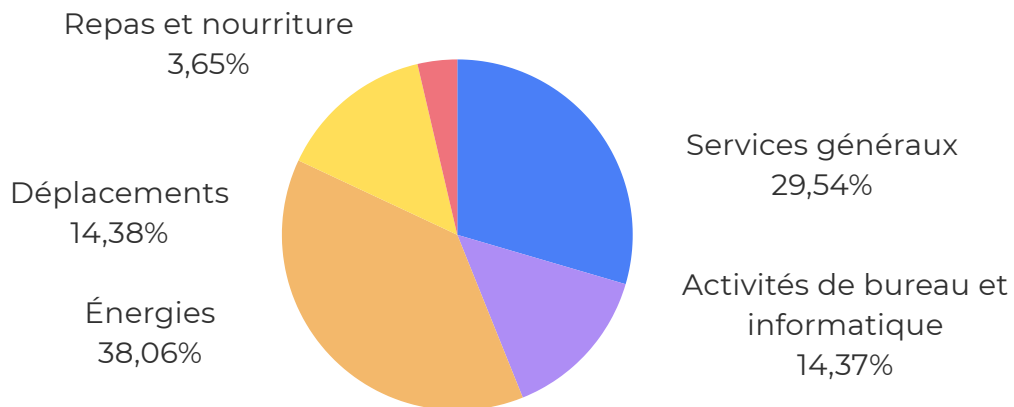
Nos résultats environnementaux

Parce qu'on ne peut améliorer ce que l'on ne mesure pas, Alegria suit son empreinte carbone depuis 2024, dans une démarche de responsabilité et d'amélioration continue.

Bilan carbone 2024 : 27.73 tonnes de CO² (année de référence)

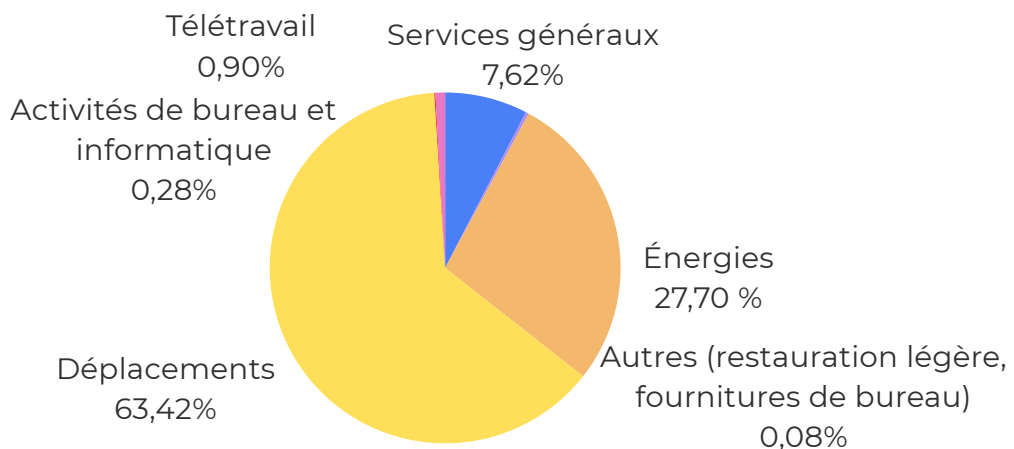
Bilan carbone 2025 : 15.94 tonnes de CO²

Répartition des émissions en 2024



En 2024, les consommations d'énergie représentent le principal poste d'émissions de l'entreprise, devant les services généraux et les déplacements.

Répartition des émissions en 2025



En 2025, les déplacements représentent la principale source d'émissions de notre activité, ce qui permet d'orienter nos priorités d'action.

Nos émissions et notre consommation de ressources

Mesures sur scope 1, scope 2 et quelques éléments du scope 3 en tCO₂ (B3) :

	2024	2025	Objectif 2026
Scope 1	0	0	0
Scope 2	2.86	2.85	2.80
Scope 3			
Biens & services achetés*	2.31	1.61	1.50
Déchets produits	0.21	0.07	0.05
Voyages d'affaires	1.60	5.51	1.50
Déplacements domicile travail des salariés	2.40	4.40	2
Activités de télétravail**	0.07	0.11	0.05

* : Papier ramettes + fournitures de bureaux + ordinateur + usage et sauvegarde objets connectés + thé/café + assurance/banque/services associés + maintenance équipements

** : Energie domicile lié au télétravail + temps d'écran des salariés connectés + usage et amortissement du double écran

Prélèvements d'eau : secteur des services donc assimilable directement à la consommation d'eau (B6)

Etant en activité de prestation de service et non activité industrielle, selon les normes de l'EFRAG, la quantité totale d'eau prélevée est égale à la quantité d'eau rejetée.

2024 : 20,6 m³

2025 : 11,3 m³

Diminution grâce à la gestion du taux de remplissage des chasses d'eau des sanitaires de la société.

Déchets produits en tonnes (B7) :

Année	Déchets destinés à être recyclés ou réutilisés*	Déchets destinés à être éliminés**	Quantité de déchets recyclés, réutilisés et destinés à être éliminés
2024	0.042	0.41	0.45
2025	0.11	0.10	0.21

* Déchets destinés à être recyclés ou réutilisés : déchets inertes (verre recyclé) et déchets organiques & cartons

** Déchets destinés à être éliminés : ordures ménagères & plastiques en fin de vie.

Nos initiatives environnementales en 2025 :

- Bilan carbone 2025 : amélioration des mesures pour certaines données (montée en compétences sur l'outil + meilleure préparation & implication des salariés)
- Action de sensibilisation avec la visite du centre de Tri de Grenoble : objectif -> meilleure valorisation des déchets
- Création d'une journée mobilité Alegria : objectif -> diminution de l'impact carbone lié aux déplacements
- Maintien de la prime d'intéressement avec seuil de déclenchement lié à notre consommation électrique
- Diffusion d'une newsletter trimestrielle sur la consommation d'énergie, en indiquant l'objectif de la prime d'intéressement : objectif -> impliquer les collaborateurs dans une démarche de diminution de la consommation d'énergie
- Organisation de 2 Cybercleaner Day par an : diminution de notre impact carbone numérique
- Nouvelle règle : ne jamais occuper les locaux seul : diminution de la consommation d'énergie par personne
- Diminution consciente & monitorée de notre consommation eau & électricité entre 2024-2025

4. Notre rapport de durabilité

- Diminution consciente et monitorée de notre consommation eau & électricité entre 2024-2025
- Mise en place d'une poubelle de déchets verts et mesure de nos déchets (simplifiée en 2026)
- Mise en place d'un vélo d'entreprise : objectif -> Diminution impact des déplacements
- Test d'un garde-manger collectif : objectif -> Diminuer les déchets en utilisant des contenants réutilisables
- Nouveaux prestataires responsables et locaux : le thé français
- Utilisation complète du reconditionné ou des outils numériques existants dans l'entreprise permettant d'atteindre l'objectif zéro achat (ordinateur, téléphone, outils bureautiques)

5. NOTRE PLAN D' ACTIONS & NOS ENGAGEMENTS POUR 2026

La démarche VSME a permis d'identifier plusieurs axes de développement cohérents avec la culture et les ambitions d'Alegria.

Sur l'amélioration du rapport de durabilité et de notre démarche RSE au sens large :

- Publier notre 1^{er} rapport de durabilité en collaborant avec le groupe de travail du CJD
- Utiliser un nouvel outil pour le rapport de durabilité 2026
 - 1^{ère} piste : <https://portail-rse.beta.gouv.fr/vsme/>
- Bénéficier d'un accompagnement pédagogique : chaque indicateur est expliqué (définition, exemples et ressources)
- Utiliser un outil plus ergonomique que le fichier Excel CJD, sans changement sur les exigences de conformité avec l'EFRAG
- Expérimenter l'autodiagnostic AFNOR afin :
 - de savoir où en est notre démarche RSE selon un référentiel reconnu ;
 - d'avoir accès aux autodiags d'entreprises du même secteur d'activité, afin d'identifier les tendances sectorielles et de mieux analyser notre démarche ;
 - d'évaluer la pertinence de cet outil pour le proposer à nos clients dans de futures prestations.

5.1 — Pour notre équipe

- Remettre en place une enquête collaborateurs réalisée à intervalles réguliers afin de compléter les échanges du quotidien par une mesure plus structurée du climat social, de l'engagement et des attentes des équipes.
- Approfondir la réflexion sur les conditions qui favorisent durablement l'épanouissement professionnel. L'entreprise envisage notamment de mieux identifier les facteurs qui contribuent à la motivation, à l'apprentissage, à l'autonomie et à la qualité des relations de travail. L'objectif n'est pas seulement de mesurer la satisfaction des collaborateurs, mais de comprendre ce qui leur permet de grandir, de contribuer pleinement au projet collectif et de trouver du sens dans leur activité.

Plus largement, Alegria souhaite faire évoluer progressivement son modèle vers une logique de robustesse inspirée des travaux d'Olivier Hamant, en l'appliquant à toutes les dimensions de l'entreprise. Dans cette approche, la performance n'est pas une fin en soi ; elle est mise au service de la capacité de l'entreprise à demeurer utile, adaptable et pérenne dans un environnement en constante évolution.

Cette réflexion pourrait notamment conduire Alegria à développer les facteurs de robustesse de son organisation : diversité des compétences, circulation des connaissances, coopération entre les membres de l'équipe, capacité de relais entre les personnes et création de marges de manœuvre structurelles permettant de faire face aux aléas et aux transformations de son environnement.

Parmi les pistes actuellement envisagées figurent la création d'un temps annuel dédié à la robustesse de l'entreprise, associant l'ensemble de l'équipe à une réflexion sur les risques, les vulnérabilités, les ressources disponibles et les capacités d'adaptation d'Alegria. Cette démarche permettrait de compléter les indicateurs économiques traditionnels par une lecture plus globale de la solidité de l'entreprise dans la durée.

5.2 — Pour notre écosystème

- Rayonner en accompagnant des clients dans la mise en place & le déploiement d'une démarche RSE
- Réaliser des actions de sensibilisation auprès des franchises sur la RSE & mise à disposition d'outils pour les déployer de manière volontaire
- S'engager sur la structuration de la robustesse d'Alegria, pour rester pérenne et s'adapter aux fluctuations, en privilégiant la résilience du collectif plutôt que la performance maximale. Intégration d'une commission de travail Robustesse au sein du CJD.
- Formaliser davantage les modalités de consultation et de co-décision sur certains sujets structurants. L'objectif n'est pas seulement de partager les décisions, mais également de développer une culture de co-responsabilité, dans laquelle les personnes associées aux choix collectifs participent également à leur mise en œuvre et à l'évaluation de leurs conséquences.

5.3 — Pour la planète

- Diminuer l'impact carbone de nos déplacements : réflexion au niveau de la gouvernance sur des outils appropriés pour inciter les salariés à se tourner vers la mobilité douce suite à une réunion de réflexion collective sur le sujet.
- Reprendre l'évaluation d'un changement d'hébergeur de notre site internet : local avec une empreinte carbone moins importante
- Améliorer la mesure de nos déchets : nouveau protocole simplifié proposé en 2026 pour inciter les salariés à l'utiliser.
- Fiabiliser et améliorer notre bilan carbone 2026 : continuer à améliorer la qualité des données
 - Envisager une double vérification des données du bilan carbone 2026 pour assurer la fiabilité
 - Utiliser un nouvel outil de bilan carbone : empreinte-carbone.org – version gratuite de test pour le bilan carbone 2026 (notre retour d'expérience début 2027 nous permettra d'évaluer la pertinence de basculer sur le module premium)
 - Vérifier la conformité aux normes et référentiels officiels (Bilan GES, ISO 14064, ISO 14069, GHG Protocol)
 - Accéder à un benchmarking sectoriel pour mieux comprendre et comparer notre bilan carbone
 - Bénéficier d'un parcours guidé : permet d'éviter les erreurs d'oublis ou de mauvaise saisie des données
 - Permettre un accès en temps réel à plusieurs utilisateurs – facilite la double vérification des données
 - Bénéficier d'une aide à l'élaboration d'un plan d'actions pour continuer à diminuer nos émissions
 - Gagner du temps : à l'issue du bilan, possibilité de générer un document *Word* au format réglementaire officiel que nous personnalisons ensuite



Performer dans la bonne humeur[😊]

4 Av. Jean Perrot, 38100 Grenoble

04 57 39 16 66

grh@alegria.in