

Rapport RSE 2024 – 2025



Développer
les talents

Edito de la Direction

Chez *Développer les talents*, la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise est plus qu'une contrainte réglementaire : c'est une conviction structurante, ancrée dans notre manière de réaliser nos métiers de la formation, du coaching et de l'accompagnement depuis notre création en 2010.

Nous considérons que les entreprises de toutes tailles ont la capacité et la responsabilité de s'engager pour un modèle qui favorise l'engagement, l'autonomie et la responsabilité des personnes et des équipes, à la fois inclusif et respectueux de l'environnement.



Ce rapport RSE 2024-2025 rend compte de nos actions et de leurs résultats concrets sur les deux années 2024 – 2025 pour notre démarche. Parmi les faits marquants de cette période :

- La réalisation de notre premier bilan carbone en 2025, avec un total de 23,39 tCO₂e et une publication sur la base de données de l'ADEME
- Le maintien d'une note de satisfaction des intervenants de 5/5 pour la troisième année consécutive
- Aucun accident de travail avec arrêt enregistré depuis la création de l'entreprise
- La poursuite de nos engagements solidaires via le coaching ou accompagnement bénévole

Ce rapport est le reflet de ce que nous sommes et de ce que nous faisons, au quotidien, pour que notre activité ait un impact positif sur les personnes, les équipes et la société.

Karine Soulebot, Présidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'K. Soulebot'.

SOMMAIRE

- 1 Présentation de l'entreprise
- 2 Gouvernance et pilotage RSE
- 3 Axe 1 – Enjeu Humain
- 4 Axe 2 – Enjeu Environnement
- 5 Axe 3 – Enjeu Ethique
- 6 Perspectives 2026 - 2027

Développer les talents

Développer les talents est une entreprise de services aux entreprises et aux organisations. Notre approche : « Votre équipe a du potentiel, chaque équipier a du talent ! ».

- Développer les talents **des hommes et des femmes par le meilleur accès à leurs ressources personnelles** (Coaching de cadres et managers en situations de prise de poste, leadership, efficacité et performance, relationnel et communication)
- Développer les talents **des organisations par l'intelligence collective** (Séminaires de Direction, diagnostics de situations, plans d'actions organisationnels et techniques, accompagnement des transformations)
- Développer les talents **des entreprises par l'innovation de services** (stratégie d'anticipation, opportunité de business émergent, créativité, nouveaux business models, pilotage de projets innovants)

Notre approche d'accompagnement est ancrée sur la conviction que chaque personne, **chaque équipe est capable de changer et de contribuer à la dynamique de changement**. Dans cette optique, nous considérons que **chacun possède les ressources pour définir et atteindre son cap !**

Organisme de
formation et
d'accompagnement

Locaux à Saint-
Maur-des-Fossés
dénommés « la
capitainerie »

5 salariés à la
capitainerie

20 intervenants
partout en France

Gouvernance et pilotage

Nous assurons le pilotage de l'amélioration continue au travers d'un Système de Management de la Qualité (SMQ) intégrant la Sécurité des Systèmes d'Information (SSI) et la RSE, avec des processus s'appuyant sur les principes de l'ISO 9001.

La gouvernance a pour but de préciser la structure du management et les responsabilités des différents intervenants en matière de gestion de la Qualité, de la SSI et de la RSE. Les instances de pilotages sont organisées autour de 4 comités annuels : le Comité opérationnel Qualité & RSE, le Comité opérationnel SSI, le Comité pédagogique et le Comité certification

Périmètre de la démarche RSE

Trois axes prioritaires et adaptés à notre taille et notre secteur d'activité :

1

Enjeu Humain

- Non-discrimination, diversité et inclusion
- Développement des compétences
- Santé et sécurité

2

Enjeu Environnement

- Réduction de l'empreinte carbone

3

Enjeu Éthique

- Déontologie
- Protection des données



Axe 1 – Enjeu Humain

Non-discrimination, diversité et inclusion

Une politique de recrutement inclusive

Nos engagements en faveur de la diversité et de l'inclusion se traduisent concrètement dans nos pratiques de recrutement, bien au-delà des déclarations d'intention.

Faits marquants 2024 – 2025 :

- CDI conclu en mars 2024 : personne de 28 ans sans baccalauréat, mère de jeunes enfants, dont le parcours l'avait tenue à l'écart du marché du travail. Évaluée sur sa curiosité, sa motivation et sa capacité d'apprentissage, elle a été formée en interne à la gestion, la comptabilité et le suivi administratif.
- Poursuite de l'accueil d'apprentis en communication et gestion — une pratique engagée depuis 2020 pour soutenir l'insertion professionnelle des jeunes.

Une équipe d'intervenants délibérément plurielle

Notre réseau de 20 intervenants experts forme une équipe construite sur la diversité :

- Hommes et femmes, issus de formations initiales variées : grandes écoles d'ingénieurs et de commerce, maîtrises en droit, sociologie ou communication, formations techniques (CAP-BEP), paramédicales (ostéopathie)
- Parcours professionnels antérieurs riches et contrastés : directrice commerciale, marin de la marine nationale, responsable RH, chef d'agence bancaire, danseuse professionnelle, chercheur universitaire, chef de projet, directeur des systèmes d'information,
- Formés dans des écoles de coaching et de facilitation reconnues aux sensibilités différentes, garantissant la pluralité des approches

Accessibilité de nos accompagnements aux personnes en situation de handicap

- Flexibilité des modalités : possibilité de réaliser des sessions à distance adaptées aux handicaps moteurs ou aux contraintes de mobilité, adaptation de la durée et du rythme des sessions selon les besoins
- Module de sensibilisation au handicap obligatoire pour tous les intervenants dès leur intégration
- Référent handicap : Basile Soulebot

Engagement solidaire et associatif

- Coaching solidaire EMCC (European Mentoring and Coaching Council) : accompagnement bénévole de personnes en reconversion professionnelle, en situation de fragilité ou en parcours d'insertion
- Association Frateli : accompagnement d'étudiants boursiers à haut potentiel
- Adhésion au projet Team Jolokia – La Différence est une Force : promotion de la diversité et de l'inclusion en entreprise

Formation des intervenants à la non-discrimination

Un module digital dédié à la sensibilisation à la diversité, à la discrimination et au harcèlement est intégré au parcours de tous les intervenants, quelle que soit leur activité (formation, accompagnement, facilitation).

Résultat 2024-2025 : 0 signalement de discrimination, de harcèlement ou de comportement inapproprié enregistré sur les deux exercices.

Développement des compétences et gestion des carrières

100% des entretiens réalisés en 2024 et 2025

Indicateur	2024	2025
Entretiens d'évaluation prévus (salariés)	2	3
Entretiens d'évaluation réalisés (salariés)	2	3
Bilans annuels prévus (intervenants experts)	20	21
Bilans annuels réalisés (intervenants experts)	20	21

Indicateur	2024 – S1	2024 – S2	2025 – S1	2025 – S2
Nombre d'intervenants	20	20	21	21
Taux de participation à l'enquête	60%	50%	48%	52%
Note de satisfaction / 5	5,00	5,00	5,00	5,00



Formation continue

En 2025, les salariés sont tous des apprentis avec plus de 40% du temps en formation au sein de l'université (BUT GEMA). De plus, nous mettons en place des apports de connaissances et quiz d'ancrage via des modules digitaux à destination de nos salariés et intervenants :

- Sensibilisation au handicap en situation d'intervention
- Sensibilisation à la cybersécurité et à la protection des données
- Sensibilisation à la diversité, à la discrimination et au harcèlement (créé en 2025)

Santé et sécurité au travail

Indicateur	2024	2025
Accidents de travail avec arrêt – Salariés	0	0
Accidents de travail avec arrêt – Intervenants experts	0	0
Incidents clients	0	0
Incidents formation (assiduité / abandon)	1	1

Aucun accident de travail avec arrêt n'a été enregistré, ni parmi les salariés ni parmi les intervenants, sur l'ensemble de la période 2024-2025 — un résultat constant depuis la création de l'entreprise.

Prévention des risques professionnels

Les risques liés aux différentes activités (interventions en formation, accompagnements, déplacements professionnels) sont identifiés et font l'objet de mesures de prévention formalisées :

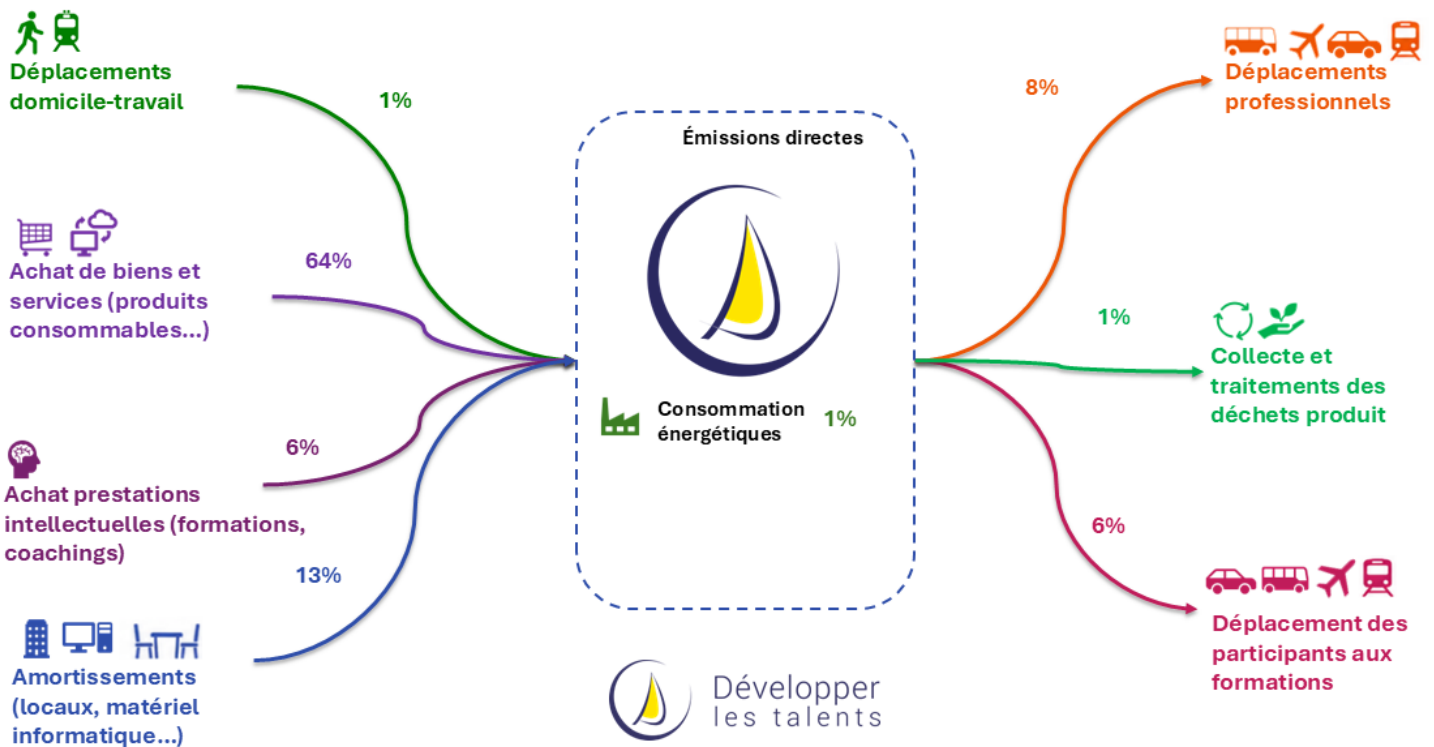
- Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) à jour, couvrant notamment les risques liés aux déplacements (risque trajet et risque mission)
- Pour les intervenants exerçant une activité de coaching ou d'accompagnement : supervision individuelle ou collective obligatoire, permettant de prendre du recul sur la pratique et de traiter les résonances émotionnelles inhérentes à ce type d'activité
- Limitation du nombre de suivis simultanés par intervenant pour prévenir la surcharge
- Plusieurs formulaires d'alerte disponibles sur l'espace intranet de l'équipe
- Dispositif de signalement anonyme (signalement.developperlestalents.fr)

Axe 2 - Enjeu Environnement

Bilan carbone 2025 – Chiffres clés

Développer les talents a conduit en 2025 la réalisation de son premier bilan carbone, selon la méthodologie réglementaire couvrant les Scopes 1, 2 et 3. Ce bilan a été publié sur la base de données officielle de l'ADEME : <https://bilans-ges.ademe.fr/bilans>

Émissions indirectes



Total des
émissions

23,39t CO₂e

Secteur majeur

Achats de biens
et services (70%
des émissions)

Objectif de
réduction au
prochain bilan

1t CO₂e

Objectif de
réduction en
2030

-10% d'émissions

Périmètre et méthodologie

- Scopes : 1/ émissions directes issues de l'activité, 2/ émissions indirectes liées à l'énergie achetée (électricité...), 3/ autres émissions indirectes (transports, achats, déchets, immobilisations)
- Catégories analysées : déplacements professionnels des intervenants et salariés, déplacements des participants aux formations et aux accompagnements, déplacements domicile-travail, achats de biens et services, immobilisations, consommation énergétique des locaux, collecte et traitement des déchets
- Outils : tableau Excel Carbone Cutter

Un premier bilan déjà porteur de changements concrets

La réalisation du bilan carbone a produit un effet opérationnel immédiat : lors du dépôt de chaque facture ou note de frais, les intervenants renseignent désormais systématiquement les kilomètres parcourus et le mode de transport utilisé. Cette organisation garantit une collecte régulière et fiable des données d'émissions, condition nécessaire à un pilotage efficace des actions de réduction.

Actions environnementales conduites en 2024-2025

Parallèlement à la réalisation du bilan carbone, plusieurs actions concrètes ont été engagées pour réduire l'impact environnemental de l'activité :

Migration de serveurs basse consommation

Migration de 2 serveurs informatiques hébergés en France vers des équipements à faible consommation : passage de 130 Watt à 45 Watt par processeur, soit une réduction de la consommation électrique de 65% par processeur. Ces serveurs hébergent notamment la plateforme de formation à distance et les outils de gestion interne.

Installation de radiateurs intelligents dans les locaux

Dans les nouveaux locaux, installation de radiateurs intelligents avec détection de fenêtres ouvertes et programmation à distance. Les salles dédiées aux formations en présentiel sont chauffées uniquement lors des sessions, évitant tout gaspillage énergétique.



Système d'impression à code

Mise en place d'un système à code sur l'imprimante : l'impression ne démarre que si l'utilisateur se déplace physiquement à l'imprimante et saisit son code. Ce dispositif élimine les impressions oubliées ou inutiles et réduit la consommation de papier.

100% des achats informatiques en matériel reconditionné

L'ensemble des achats de matériel informatique depuis 2024 est réalisé exclusivement via BackMarket, avec du matériel reconditionné. Cette décision réduit directement l'empreinte carbone liée aux amortissements, deuxième poste d'émission de l'entreprise.

Atelier de sensibilisation 2 tonnes

Organisation en 2024 d'un atelier collectif de sensibilisation aux enjeux climatiques pour les collaborateurs de l'entreprise, permettant à chacun de mesurer son empreinte carbone personnelle et d'identifier des leviers d'action concrets.

Développement des formations et accompagnements à distance

Le distanciel est proposé comme modalité de premier choix pour les prestations qui s'y prêtent (formations en classe virtuelle, accompagnements individuels, ateliers de facilitation), en accord avec les clients et les participants. Cette approche réduit les déplacements des intervenants et des participants. La plateforme open source BigBlueButton, hébergée en France, garantit la qualité technique et la confidentialité des sessions.

Plan de transition

Le bilan carbone a permis d'identifier les leviers prioritaires de réduction. Un plan de transition est défini autour de trois dimensions :

1 – Réduire l'empreinte des achats numériques (principal poste : ~70% des émissions)

- Réduire l'achat de logiciels et outils numériques non essentiels à l'activité
- Allonger la durée de vie des équipements informatiques (ordinateurs, serveurs)
- Optimiser les usages numériques et limiter le stockage inutile de données

2 – Réduire l'empreinte des déplacements

- Poursuivre le développement des formations et accompagnements à distance pour les missions qui s'y prêtent
- Favoriser les déplacements en train et en transports en commun pour les interventions en présentiel
- Sensibiliser les intervenants aux enjeux d'émissions carbone liés à leurs déplacements professionnels
- Encourager les participants à accéder aux locaux en transports en commun (RER A, Métro 15 depuis Saint-Maur-des-Fossés)

3 – Optimiser les immobilisations

- Maintenir la politique d'achat exclusif de matériel informatique reconditionné
- Poursuivre l'optimisation de la consommation énergétique des locaux

Objectifs chiffrés

Horizon	Cible d'émissions	Variation vs 2025
Prochain bilan (2026)	≤ 22,39 tCO ₂ e	-1 tCO ₂ e
2030	≤ 21,05 tCO ₂ e	-10%

Axe 3 – Ethique

Déontologie

Respect de la réglementation

Le respect de la réglementation constitue le premier principe de notre déontologie.

Charte de déontologie professionnelle

L'ensemble de l'activité d'accompagnement de Développer les talents est encadré par la charte de déontologie de l'EMCC (European Mentoring and Coaching Council), qui fixe les principes éthiques applicables aux pratiques de coaching et d'accompagnement professionnel :

- Respect des personnes et de leur libre arbitre
- Confidentialité des informations relatives aux entreprises et aux personnes accompagnées
- Devoir d'alerte dans les situations où le participant représenterait un danger pour lui-même ou pour les autres
- Respect des limites du champ de l'accompagnement professionnel
- Démarche permanente d'amélioration des pratiques par la formation, le partage entre pairs et la supervision

Dispositif de signalement éthique

Structuration en 2025 d'un dispositif de signalement web accessible à tous (signalement.developperlestalents.fr). Il garantit la confidentialité des signalements et l'absence de représailles, et couvre les situations suivantes :

Catégorie de signalement	2024	2025
Fraude et corruption	0	0
Harcèlement	0	0
Comportement inapproprié au travail	0	0
Discrimination	0	0
Fuite de données	0	0
Non-conformité légale ou réglementaire	0	0
Manquement à la protection de l'environnement	0	0
Conflit d'intérêt	0	0
TOTAL	0	0

Protection des données et cybersécurité

Mesures opérationnelles en place

La protection des données des clients, participants et collaborateurs est un enjeu central pour une entreprise dont l'activité repose sur la confidentialité des échanges, que ce soit en formation ou en accompagnement :

- Serveurs informatiques hébergés en France, en conformité avec le RGPD
- Plateforme de formation et d'accompagnement à distance (BigBlueButton) hébergée et administrée en France par Développer les talents, sans dépendance à un prestataire tiers
- Module de sensibilisation à la cybersécurité et à la protection des données intégré au parcours de tous les intervenants
- Documents contractuels, supports pédagogiques et comptes-rendus transmis exclusivement en format numérique sécurisé
- Système d'impression à code limitant les risques de fuite de documents papier

Suivi des incidents de sécurité des systèmes d'information (SSI)

Indicateur SSI	2024	2025
Incidents SSI (total)	3	6
dont incidents SSI majeurs	3	5
Fuites de données	0	0
Incidents clients liés à la SSI	0	0

Aucune fuite de données ni aucun impact client n'a été enregistré sur la période 2024-2025.

Perspectives

2026 – 2027

Humain

- Maintenir le taux de 100% des entretiens annuels réalisés pour les salariés et les intervenants
- Renforcer les actions solidaires et l'engagement associatif
- Enrichir les modules de formation RSE proposés à l'ensemble des intervenants

Environnement

- Atteindre l'objectif de réduction de -1 tCO₂e lors du prochain bilan carbone (cible : ≤ 22,39 tCO₂e)
- Mettre en œuvre le plan de transition : réduction des achats numériques non essentiels, allongement de la durée de vie des équipements
- Poursuivre la collecte systématique des données kilométriques des déplacements de l'ensemble des intervenants

Ethique et Gouvernance

- Mettre en œuvre le plan d'action SSI face à l'augmentation des incidents majeurs
- Révision annuelle de la Politique RSE en comité dédié
- Formaliser le bilan et le suivi des engagements RSE pour le cycle 2026-2027

Certification et qualité

- Maintenir et renouveler la certification Qualiopi
- Continuer à mobiliser ce rapport RSE comme document de référence dans les relations avec les clients et partenaires
- Réaliser une évaluation Ecovadis en 2026

