

ALTO

INGÉNIERIE

RAPPORT UNIQUE 2024



SOMMAIRE

Activités et situation financière de l'entreprise

1.1. Données chiffrées

1.2. Autres informations

Emploi, qualifications et formation

2.1. Données chiffrées

- Données générales
- Données par type de contrat de travail
- Données sur le temps partiel

2.2. Données explicatives

2.3. Prévisions en matière d'emploi

2.4. Situation comparée des hommes et des femmes

2.5. Travailleurs handicapés

2.6. Stagiaires

2.7 Situation comparée entre hommes et femmes

- La proportion H/F
- L'accès à la formation
- L'écart de rémunération
- La classification
- Les catégories professionnelles
- La promotion
- L'âge
- L'organisation du temps de travail
- Répartition par métier
- Répartition par pôle
- Ancienneté

ACTIVITES ET SITUATION FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

1.1. DONNEES CHIFFREES

- Chiffre d'affaires : 10.8M€
- Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales : N/A
- Situation de la sous-traitance : 630k€
- Affectation des bénéfices réalisés : Report en réserves
- Investissements : N/A
- Evolution de la structure et du montant des salaires : + 3.10%

1.2. AUTRES INFORMATIONS

L'année 2024 a été marquée :

- Les décalages de planning des projets.
- Les entrées/sorties des collaborateurs.

Les objectifs 2025 s'adapteront aux résultats 2024 :

- Développer l'activité commerciale sur Lyon.
- Consolider la démarche Société A Mission.

Mesures en ce qui concerne l'amélioration et le renouvellement des équipements :

- Investissement en matériel informatique et en logiciels

Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production :

- Réflexion sur l'évolution de nos méthodes de travail
- Réflexion et mise en place d'un GT sur l'impact de l'IA dans nos métiers

EMPLOI, QUALIFICATIONS ET FORMATION

2.1. DONNEES CHIFFREES

DONNÉES GÉNÉRALES

Evolution des effectifs retracée mois par mois en équivalent temps plein

	janv-24	févr-24	mars-24	avr-24	mai-24	juin-24	juil-24	août-24	sept-24	oct-24	nov-24	déc-24	Moyenne annuelle
Effectifs CDI/CDD	78	78	79	79	79	81	81	79	78	77	76	76	78,4
ETP CDI/CDD	76,40	76,4	77,4	77,4	77,2	79,4	79,4	77,3	75,5	74,5	73,5	73,5	76,5
Effectifs Apprentis	12	13	13	13	13	13	12	11	15	10	10	9	12,0
ETP Apprentis	8,1	9,1	9,1	9,1	9,1	9,1	8,9	8,4	12,7	6,2	6,2	5,4	8,5
Effectifs CDI/CDD/Apprentis	90	91	92	92	92	94	93	90	93	87	86	85	90,4
ETP CDI/CDD/Apprentis	84,5	85,5	86,5	86,5	86,3	88,5	88,3	85,7	88,2	80,7	79,7	78,9	84,9

DONNÉES PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL EN 2024 (sur effectif 104 CDD CDI APP)

- Nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée : 103
- Nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée : 1
- Nombre d'intérimaires : 4 mois d'intérim

Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans (apprentis et contrats pro du 1/01 au 31/12/2024) : au 31/12/2024, il y a eu 18 apprentis dans les effectifs au cours de l'année.

DONNÉES SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL :

Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel : 84,9 ETP sur l'année, 85 collaborateurs au 31/12/2024 dont 6 temps partiels en CDI au sein d'ALTO Ingénierie.

Emplois occupés :

- 4 Femmes : 1 fonction support, 1 chargée d'étude, 2 techniciennes
- 2 Hommes : 1 chargé d'étude et 1 chef de projet

Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise

Les collaborateurs travaillent entre 16h et 31h hebdomadaires selon les cas, ou 174 et 196 jours annuels pour les collaborateurs en forfaits.

Nous offrons une flexibilité optimisée dans la gestion du temps de travail selon les situations personnelles.

2.2. DONNEES EXPLICATIVES

ALTO Ingénierie fait appel à des sous-traitants ou intérimaires en cas de missions ponctuelles nécessitant des compétences spécifiques que nous n'avons pas en interne en interne.

2.3. PREVISIONS EN MATIERE D'EMPLOI

Prévisions chiffrées en matière d'emploi pour 2025

Nous souhaitons aligner notre masse salariale sur notre chiffre d'affaires afin de ne pas prendre de risque, tout en équilibrant les effectifs de nos pôles en fonction des affaires et contrats en cours ou à venir. L'objectif est de stabiliser l'équipe, beaucoup de nouveaux, cela crée de la dynamique, il faut maintenant capitaliser sur la montée en compétence.

Indication des actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières

ALTO Ingénierie n'est pas confronté à ces problématiques. La moyenne d'âge de nos collaborateurs est présentée ci-dessous, les collaborateurs de plus de 50 ans ont toute leur place au sein de notre équipe et ne souhaitent pas s'arrêter de travailler.

Par ailleurs, les collaborateurs ont tous un niveau de qualification suffisant pour ne pas être inquiétés. Enfin, les difficultés sociales individuelles sont traitées par les RH de façon individuelles.

2.4. SITUATION COMPAREE DES HOMMES ET DES FEMMES

Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective

Notre Index 2024 n'est pas calculable, cependant le critère égalité des salaires est évalué à 35/40.

Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle

- Maintien de la politique de rééquilibrage salarial dans le cadre des embauches.

Objectifs et actions pour l'année à venir

- Maintien de notre engagement pour l'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise

Explications sur les actions prévues non réalisées : RAS.

2.5. TRAVAILLEURS HANDICAPES

Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle

1 collaboratrice en situation de handicap au sein de l'entreprise en 2024.

Elle bénéficie d'un temps partiel et travaille à domicile, un poste lui a été spécialement installé chez elle début 2018 afin de répondre à ses besoins. Dossier suivi et validé par la médecine du travail. Elle ne travaille qu'en demi-journée et ne vient au bureau que toutes les deux semaines afin de garder un lien social et collaboratif avec le reste de l'équipe.

2.6. STAGIAIRES

Nombre et conditions d'accueil.

ALTO Ingénierie a accueilli 3 stagiaires en 2024. Nous proposons des stages de 6 mois minimum, ces stagiaires étaient au sein de notre entreprise dans le cadre de leur stage de fin d'étude.

Deux ont été accueillis à Lyon dans les pôles Energie et Environnement, une a été accueillie à Bordeaux en Thermique et Fluides.

Les stagiaires sont encadrés par le responsable du pôle auquel ils sont rattachés, et localement, ils sont managés par les responsables d'agence et par un tuteur qui leur est affecté, qui les accompagne au quotidien dans leurs missions.

Les tuteurs et responsables de pôles se rendent également aux soutenances de nos stagiaires.

Nos stagiaires sont indemnisés à hauteur de 1 000€ bruts mensuels et bénéficient des mêmes avantages que nos collaborateurs : prime vélo, remboursement intégral des transports en commun, tickets restaurant et hébergement possible au sein de l'appartement aménagé dans nos locaux à Marne-la-Vallée.

2.7. RAPPORT SUR LA SITUATION COMPAREE POUR LES HOMMES ET LES FEMMES EN 2024

- La proportion H/F
- L'écart de rémunération
- La classification
- Les catégories professionnelles
- La promotion
- L'âge
- L'organisation du temps de travail
- Répartition par métier
- Répartition par pôle
- Ancienneté

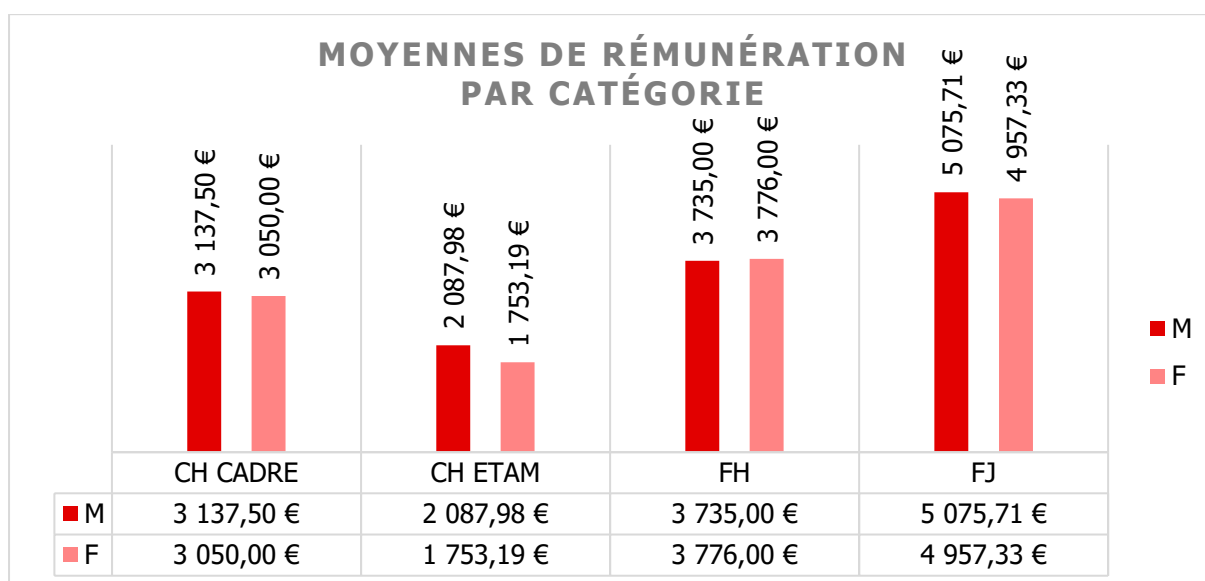
Global entreprise sur 2024 tout effectif de l'année :
104 collaborateurs (63% d'hommes et 37% de femmes)

La proportion H/F au sein d'ALTO Ingénierie

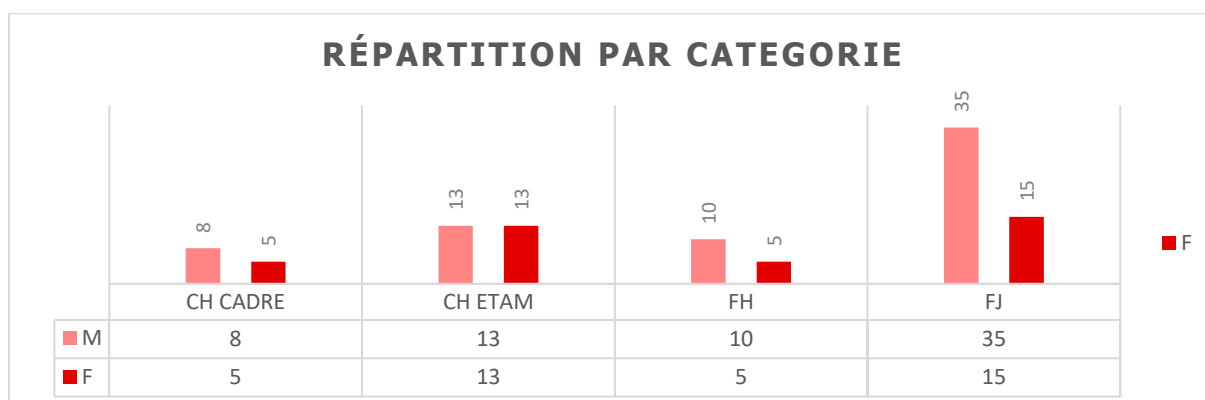
63% d'hommes et 37% de femmes

NB sur NOM	SEXE		Total général
	M	F	
CATEGORIE			
CH	1	2	3
CH CADRE	8	5	13
CH ETAM	12	11	23
FH	10	5	15
FJ	35	15	50
Total général	66	38	104

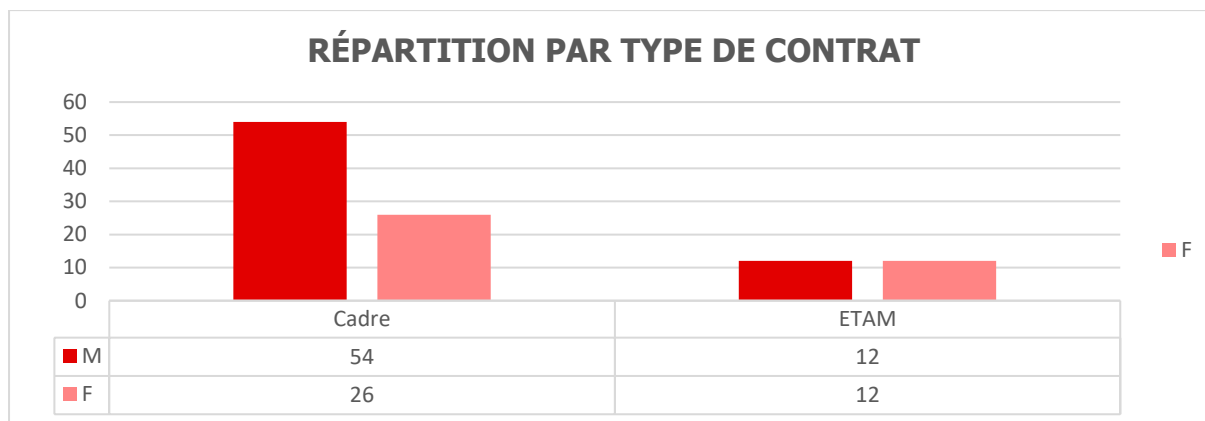
L'écart de rémunération



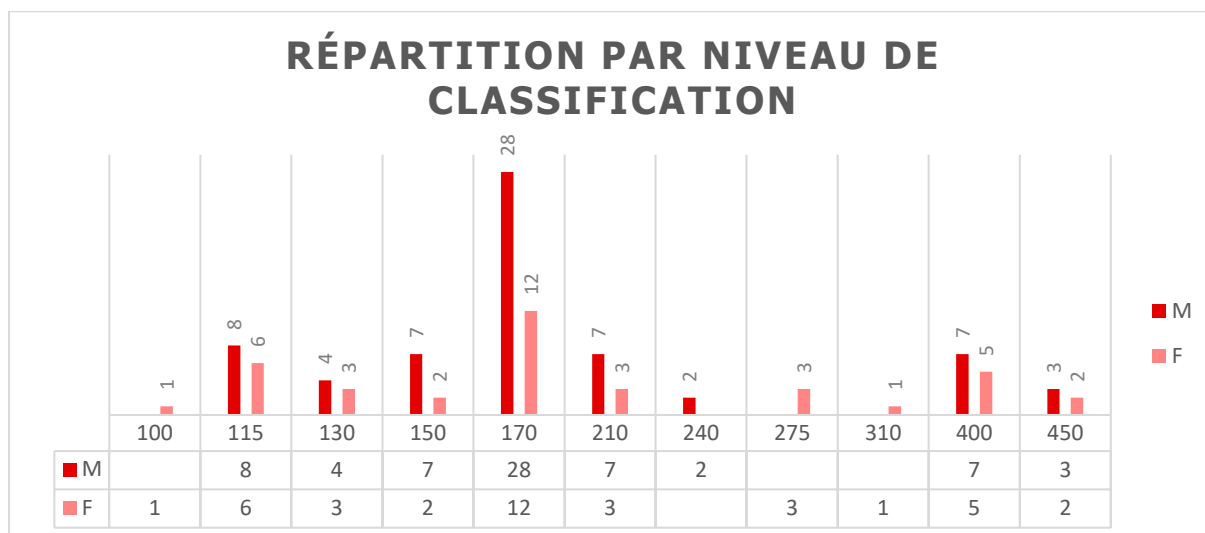
Les catégories professionnelles



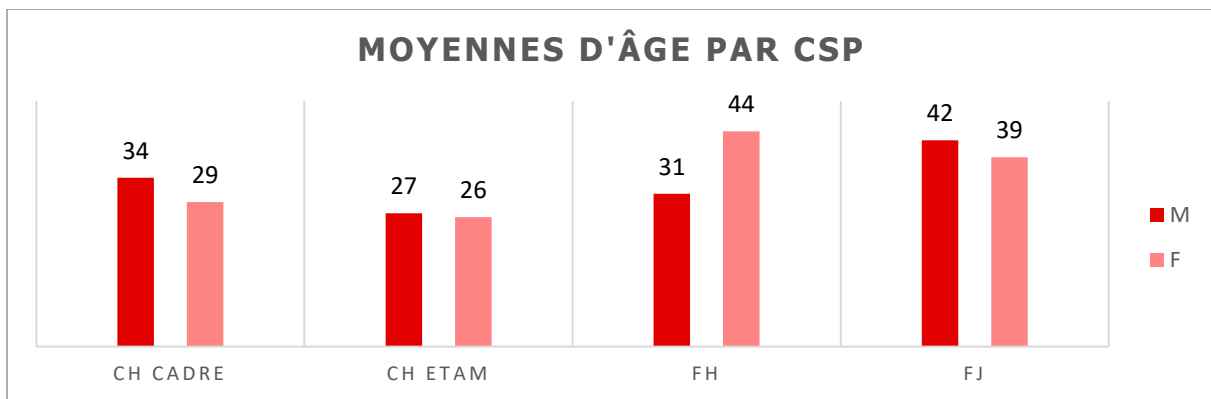
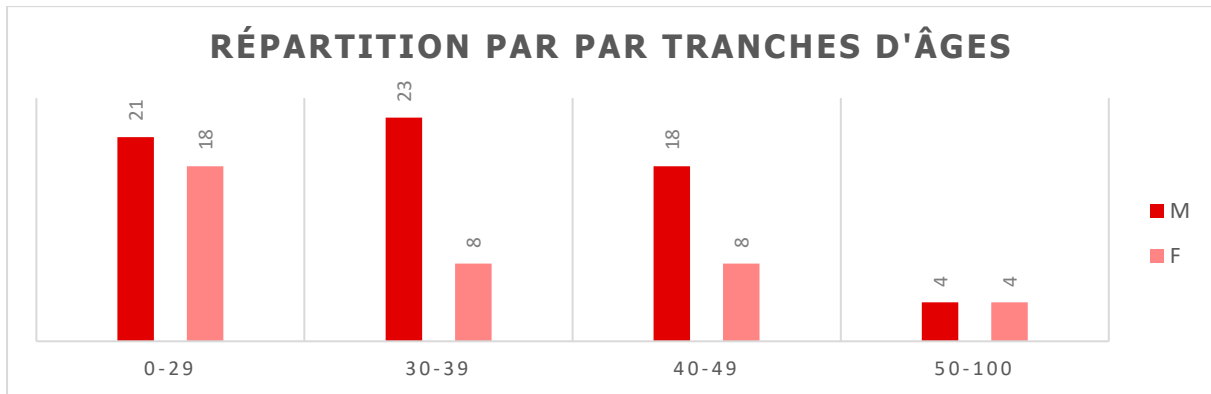
Les types de contrats



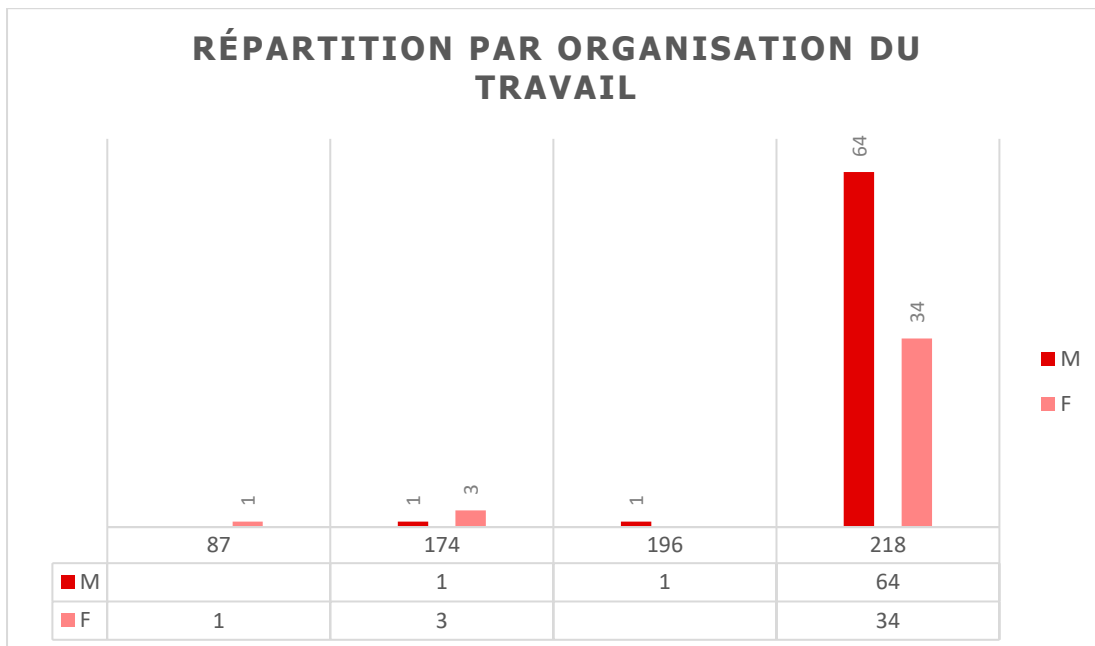
La classification



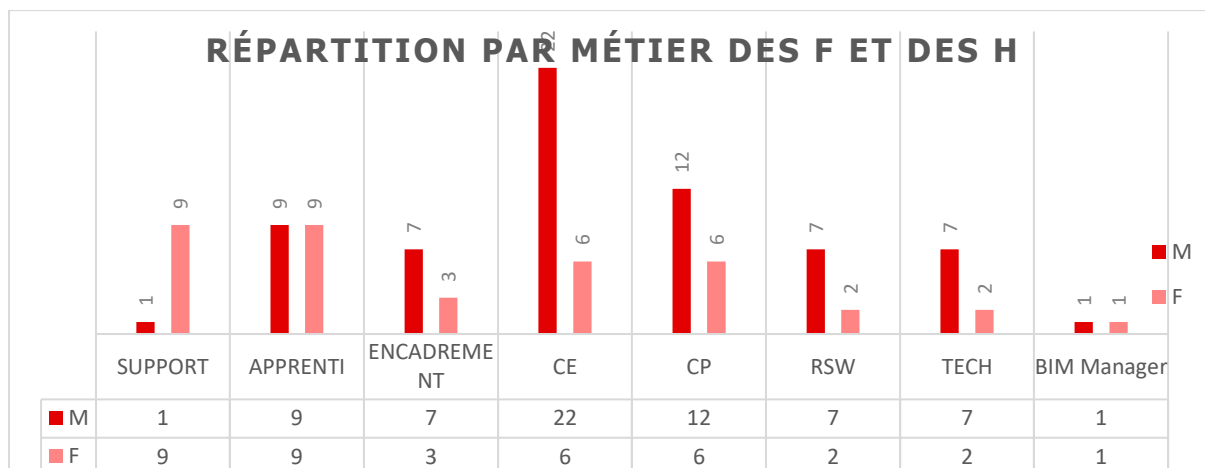
L'âge



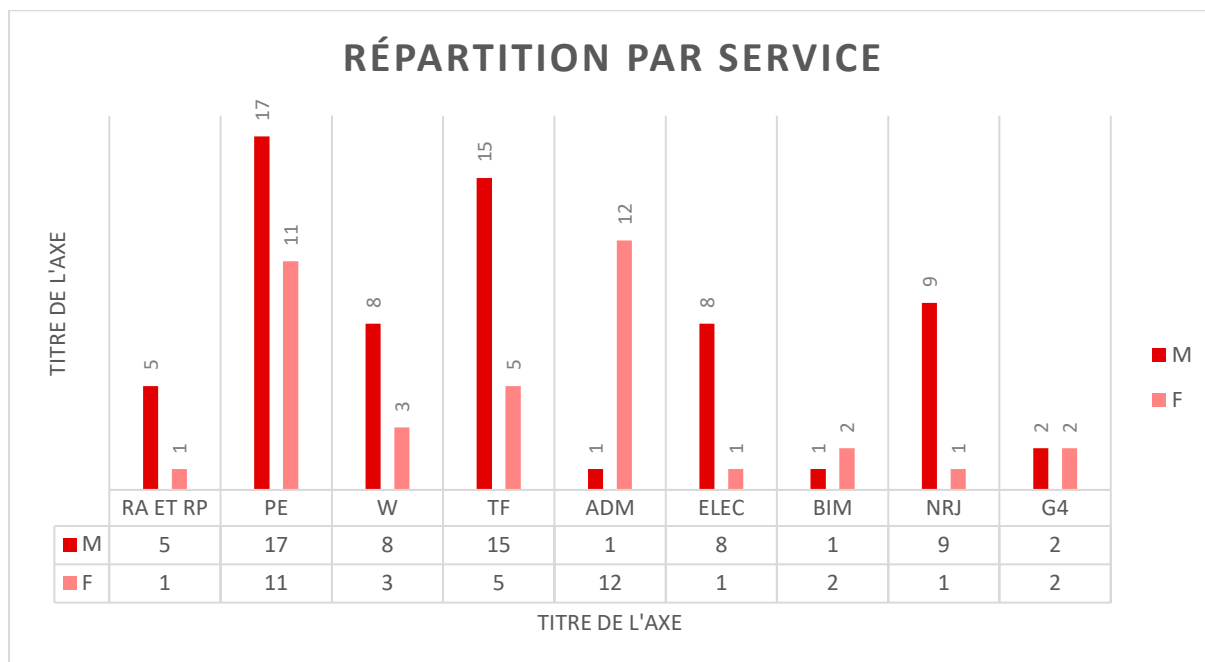
L'organisation du temps de travail



Répartition par métier



Répartition par pôle



Ancienneté

