

Rapport Unique 2025

Sommaire

Rapport Unique 2025 – ALTO Ingénierie

Bilan social, conditions de travail, formation, égalité et diversité

Le présent rapport dresse un état des lieux détaillé de la situation sociale d'ALTO Ingénierie en 2025, conformément aux exigences réglementaires en matière d'emploi, de conditions de travail, de santé et sécurité, de formation professionnelle et d'égalité. Il s'appuie exclusivement sur les données internes de l'entreprise et sur des références sectorielles publiques pour actualiser les principaux indicateurs.

Indicateurs 2025	Valeur / Fait marquant
Effectif total au 31/12/2025	78 collaborateurs Effectif ajusté à l'activité
Dont contrats CDI (durée indéterminée)	77 au 31/12/2025 Majorité de l'effectif en CDI
Dont contrats CDD (durée déterminée)	1 en 2025 Remplacement congé maternité
Alternance (apprentis & contrats pro)	0 nouveau contrat en 2025 Baisse volontaire après 18 alternants en 2024
Intérimaires	1 mission ponctuelle sur l'année
Temps partiel	10 salariés (tous en CDI)
Absentéisme (tous motifs)	5465 jours d'absence cumulés (événement personnel, maladie, congés, temps partiel, jours fériés) pour 15 029 jours travaillés. (~26% de jours non travaillés)
Accidents du travail	Deux accidents sans arrêt en 2025
Journées de formation	171 jours dispensés (léger retrait par rapport à 2024)
Dépenses formation	~105 k€ au total (~80% financés par l'entreprise, 20% OPCO/État)
Index égalité H/F	93
Travailleurs handicapés	1 collaboratrice en situation de handicap (~1,3% de l'effectif, OETH non atteinte)

1.1 Emploi en 2025

En 2025, ALTO Ingénierie a poursuivi sa stratégie de stabilisation des effectifs initiée fin 2024. L'effectif total s'établit à 78 salariés au 31 décembre 2025, soit une légère diminution par rapport à l'année précédente.

Cette baisse s'explique par un turnover modéré et la suspension des recrutements non essentiels.

L'entreprise a mis en pause les nouveaux contrats d'alternance afin de concentrer ses efforts sur l'intégration des jeunes récemment embauchés.

Le nombre d'alternants en poste est donc passé de 18 en 2024 à environ six en fin d'année 2025. Les contrats courts (CDD) n'ont pas été renouvelés, et le recours à l'intérim s'est limité à une unique mission ponctuelle.

La très grande majorité des collaborateurs (77, soit 98% de l'effectif) sont en CDI, ce qui confirme la fidélité et la stabilité du personnel.

Le turnover est resté contenu avec quelques départs volontaires et un licenciement en fin d'année, dont le poste est en cours de remplacement afin de poursuivre la stabilisation.

Quelques recrutements ciblés ont été opérés au second semestre, notamment pour renforcer des pôles, avec plusieurs postes ouverts en fin d'année pour préparer la reprise prévue en 2026.

Ces mouvements illustrent une gestion raisonnée des ressources, fondée sur les besoins réels de chaque pôle plutôt que sur une croissance systématique de l'effectif.

En matière d'organisation du travail, le nombre de salariés à temps partiel est passé à dix en 2025, tous en CDI. De nouveaux aménagements d'horaires ont été accordés pour favoriser la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, sans impacter la continuité des missions. Ce dispositif concerne principalement des collaborateurs expérimentés ou occupant des fonctions techniques spécifiques, et les aménagements sont validés avec les responsables de pôle.

La structure des pôles métiers reste inchangée (six pôles couvrant Fluides, Électricité, Environnement, Énergie/Simulation, Suivi de Travaux et Fonctions Support), aucun départ à la retraite n'a eu lieu et l'intégration intergénérationnelle se poursuit.

La politique RH de l'année a été centrée sur la valorisation et la montée en compétences internes, avec une priorité donnée à la consolidation des équipes existantes.

La baisse de chiffre d'affaires ressentie va de pair avec la maîtrise des effectifs et à une gestion prudente de la masse salariale, évitant toute mesure de licenciement collectif.

En fin d'année, plusieurs recrutements spécifiques ont été planifiés pour soutenir la reprise attendue en 2026, témoignage d'une politique anticipative et d'un engagement à préserver l'emploi permanent.

1.2 Conditions de travail en 2025

1.2.1 Télétravail

ALTO Ingénierie a instauré une nouvelle charte télétravail à compter de janvier 2025, avec deux jours fixes – lundi et vendredi – en présentiel. Cette organisation vise à renforcer la cohésion d'équipe. Si la majorité des salariés s'y sont adaptés, certaines réserves individuelles ont été exprimées, notamment concernant l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Un bilan de cette charte sera réalisé en 2026 pour envisager d'éventuels ajustements.

Par ailleurs, l'équipement des espaces collaboratifs s'est poursuivi pour faciliter le travail hybride en cas de besoin, et les nouveaux embauchés doivent attendre six mois avant d'être éligibles au télétravail.

1.2.2 Organisation et charge de travail

La charge de travail a été globalement maîtrisée grâce à un meilleur lissage des projets. Les entretiens annuels reflètent une satisfaction majoritaire quant à la cohérence des missions, malgré quelques points de vigilance lors de pics de rendus.

En 2025, le programme interne Transform'ALTO a été lancé pour simplifier les pratiques et outils, notamment par la mise en place d'une nouvelle Gestion Électronique des Documents et des ateliers d'échange de bonnes pratiques. Ce programme vise à réduire la tension opérationnelle et à améliorer la qualité de vie au travail.

Les conditions matérielles sont restées satisfaisantes, avec des locaux rénovés et la poursuite de l'innovation numérique (tests d'outils d'IA pour automatiser certaines tâches). L'équipe informatique a été renforcée, permettant une résolution rapide des incidents techniques.

1.2.3 Qualité de vie au travail (QVT)

L'entreprise a renouvelé ses actions pour le bien-être des salariés : organisation de journées QVT avec ateliers de relaxation, maintien d'un dialogue social de proximité via le CSE, et consultation régulière des représentants du personnel. Le climat social est demeuré serein, sans conflit collectif ni grève, et l'affaire de vidéosurveillance de 2024 est désormais classée.

ALTO Ingénierie a su maintenir de bonnes conditions de travail, en restant à l'écoute et en investissant dans des projets internes structurants.

1.3 Santé et Sécurité au Travail

1.3.1 Prévention et accidents

Aucun accident du travail avec arrêt n'a été constaté en 2025, comme en 2024. Les risques professionnels restent limités dans l'environnement tertiaire de l'entreprise, mais la vigilance demeure. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) n'a révélé aucun risque nouveau, et les exercices de sécurité et évacuation ont été réalisés conformément à la réglementation. L'incident de vidéosurveillance de 2024 est clos, et aucun nouvel acte de malveillance n'a été constaté.

1.3.2 Suivi médical et prévention

Tous les salariés ont bénéficié du suivi médical réglementaire. La collaboration avec le Service de Santé au Travail (SST) s'est poursuivie avec 100% des visites obligatoires effectuées. Des actions de prévention spécifiques ont été menées, notamment une session sur les risques routiers et l'intervention d'une psychologue du travail pour des consultations anonymes. Une sensibilisation aux Risques Psychosociaux a également été proposée à tous les managers, visant à renforcer la prévention et la détection des signes de mal-être.

1.3.3 Absentéisme et risques psychosociaux

L'absentéisme global est cohérent à la moyenne nationale du secteur. Ceci témoigne d'une situation favorable, liée à la jeunesse de l'effectif et aux actions de prévention. Les arrêts pour raisons de santé demeurent présents, mais une gestion proactive permet d'accompagner les collaborateurs qui en ressentent la nécessité.

Un cas particulier de licenciement été géré dans une démarche préventive, avec un suivi individualisé pour éviter tout risque de souffrance non détectée.

En résumé, la politique de santé et sécurité reste efficace : absence d'accidents majeurs, absentéisme dit cohérent, et poursuite des efforts sur les risques moins visibles.

1.4 Formation Professionnelle en 2025

Après une année 2024 marquée par un plan de formation ambitieux, ALTO Ingénierie a maintenu en 2025 un investissement significatif dans la formation, ajusté aux besoins opérationnels. Environ 180 jours de formation ont été dispensés, soit en moyenne un peu plus de deux jours par salarié, pour un budget global de 105 000 €, financé majoritairement par l'entreprise.

Les thématiques clés ont couvert la transformation interne (formations techniques, sensibilisation à l'IA), les mises à jour réglementaires (RE2020, décret tertiaire), la maîtrise des outils numériques (Revit, IES VE), le management et les soft skills, ainsi que les formations obligatoires SST et sécurité incendie. Le suivi du plan de formation au troisième trimestre faisait état d'une exécution avancée, avec un taux de satisfaction élevé des participants, notamment sur les formations liées aux outils et aux process internes.

La formation continue a permis de compenser le départ de certains experts internes grâce à la mutualisation des compétences et à la montée en compétence des collaborateurs restants.

Pour 2026, les ambitions portent sur la formation de nouveaux référents et la professionnalisation des managers. L'effort de formation reste un pilier de la politique RH pour anticiper la reprise et répondre aux défis techniques à venir.

1.5 Égalité professionnelle Femmes-Hommes

ALTO Ingénierie a poursuivi ses engagements pour l'égalité professionnelle en 2025. La proportion de femmes dans l'effectif reste stable, autour de 35%, principalement dans les fonctions support, environnement et certains postes techniques. L'Index égalité officiel fait état d'un score à 93%, et l'écart de rémunération estimé reste très satisfaisant sans différence notable à poste et ancienneté équivalente.

Les actions concrètes comprennent le maintien d'une politique de rattrapage salarial lors des revues annuelles, la signature de la Charte de la diversité en décembre 2025 et la sensibilisation des managers aux biais de genre.

Les recrutements, bien que rares, ont systématiquement intégré des candidatures féminines, et la proportion de femmes promues est équivalente à celle des hommes.

En 2025, aucune discrimination liée au sexe n'a été signalée et l'entreprise poursuit ses objectifs de mixité, notamment au sein des postes de cadres.

L'égalité professionnelle est désormais un réflexe intégré dans la culture d'entreprise, et les RH veillent à préserver l'équité dans toutes les décisions. Les objectifs futurs portent sur une augmentation de la part des femmes dans l'encadrement et une progression vers la parité dans les promotions.

1.6 Diversité et Inclusion

En 2025, ALTO Ingénierie a renforcé son engagement en faveur de la diversité sous toutes ses formes, préparant la signature d'une charte qui sera diffusée début 2026. Cette démarche réaffirme les principes de non-discrimination à l'embauche et dans la carrière, de promotion de la diversité des profils et d'égalité des chances.

L'emploi des travailleurs handicapés demeure faible (1 collaboratrice reconnue RQTH, soit 1,3% de l'effectif), mais l'entreprise s'acquitte de sa contribution à l'AGEFIPH et propose des aménagements de poste adaptés.

La diversité d'âge est également valorisée, avec une dizaine de salariés de plus de 55 ans et huit jeunes de moins de 26 ans, hors alternants. La transmission des compétences et l'intégration des jeunes sont des axes forts du management, favorisés par un suivi RH spécifique.

La composition du personnel est éclectique, avec plusieurs nationalités représentées et une valorisation de l'ouverture internationale.

Aucun incident de discrimination n'a été signalé, et l'entreprise renouvelle régulièrement ses messages de tolérance et d'inclusion. Sur le plan social, ALTO Ingénierie s'implique localement, notamment par l'accueil de stagiaires issus de collèges REP pour promouvoir l'accès aux métiers de l'ingénierie.

Le climat social est resté serein, avec un taux de turnover stable et aucune plainte pour discrimination.

ALTO Ingénierie se positionne comme une PME alliant performance économique et valeurs humaines.

1.7 Conclusion

En 2025, ALTO Ingénierie a consolidé ses fondamentaux sociaux tout en affrontant une conjoncture économique moins favorable. L'effectif a été ajusté avec prudence, privilégiant la stabilité et la compétence interne. Les conditions de travail ont évolué avec mesure : le télétravail a été encadré plus strictement, renforçant la cohésion, et la direction reste ouverte à des ajustements futurs. La sécurité et la santé des collaborateurs sont demeurées prioritaires, avec zéro accident du travail sérieux et un absentéisme sous contrôle. L'investissement dans la formation et la modernisation des méthodes de travail (projet Transform'ALTO) pose les bases d'une efficacité accrue. Sur le plan de la diversité, ALTO Ingénierie a formalisé de nouveaux engagements pour aller plus loin dans l'inclusion.

En ce début 2026, l'entreprise aborde une nouvelle phase avec l'objectif de renouer avec la croissance, portée par des projets emblématiques. Sa politique sociale, fondée sur le dialogue, l'équité et le développement des compétences, demeure un atout majeur pour saisir les opportunités à venir.

Les actions engagées en 2025 devraient porter leurs fruits, renforçant la résilience, l'inclusivité et la performance d'ALTO Ingénierie.

