



RAPPORT EXTRA FINANCIER 2024

Construire la performance autrement, agir durablement :
retrouvez nos engagements



SOMMAIRE

1. Introduction • P3

- Le mot d'islam Awad, Responsable Opérationnel

2. Cadre et stratégie RSE • P4

- Notre vision : allier performance et responsabilité
- Nos engagements
- Notre modèle d'affaires et nos leviers de performance
- Nos secteurs d'activité
- Le Groupe Moongy
- Gouvernance de la RSE
- Points de vigilance RSE
- Bilan 2024 et perspective 2025

3. Volet social • Page 19

- Construire un environnement de travail responsable et mobilisateur
- Panorama des effectifs
- Politique de recrutement
- Conditions de travail
- Gestion des compétences et carrières
- Diversité et inclusion
- Communication et vie d'entreprise
- Témoignages : des parcours marquants chez Alfi
- Volet social : indicateurs

4. Volet sociétal • Page 52

- Collaborer pour un avenir durable
- Se positionner comme partenaire responsable auprès de nos clients
- Panorama de nos clients
- Nos collaborateurs, piliers de notre impact : grandir ensemble, durablement
- Instaurer des achats responsables, un levier clé de notre performance durable en lien avec nos fournisseurs
- Agir aux côtés des associations : un engagement solidaire qui s'intensifie
- Volet sociétal : indicateurs

SOMMAIRE

5. Volet environnemental • P60

- Responsabilité environnementale : notre engagement pour un avenir durable
- Démarche de Bilan Carbone
- Principes phares de notre Manifeste Carbone
- Sensibiliser aux enjeux climatiques
- Mobilité : un impact réduit
- Gestion environnementale et durabilité
- Volet environnemental : indicateurs

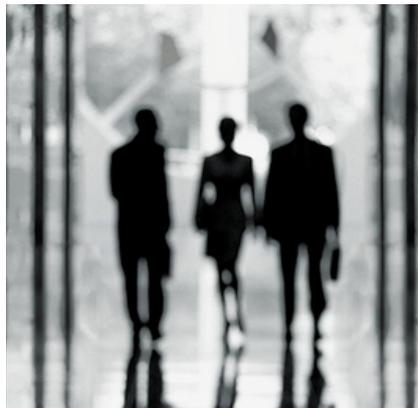
6. Volet éthique • P71

- L'éthique en action : garantir confiance et transparence
- Engagements éthiques et pratiques de conformité
- Lutte contre la corruption
- Lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent
- Lutte contre le harcèlement
- Cyber-sécurité
- Sécurité des données
- Volet éthique : indicateurs

7. Conclusion • P81

- Une trajectoire engagée vers un avenir durable
- Le mot de la fin : parole de dirigeant

Le mot d'islam Awad, Responsable Opérationnel



Chez Alfi, nous sommes convaincus que la performance ne peut se penser indifféremment de la responsabilité.

L'année écoulée a été marquée par des avancées concrètes : réduction de notre empreinte carbone, structuration de notre politique d'Achats Responsables, et renforcement du dialogue avec nos parties prenantes. Ces progrès témoignent de l'engagement collectif de nos équipes et de notre volonté d'inscrire notre développement dans une démarche durable et éthique.

En tant que Responsable Opérationnel de Alfi, je mesure chaque jour l'importance d'un pilotage RSE aligné avec nos valeurs de rigueur, de respect et de transparence. Ce rapport reflète nos actions mais aussi nos ambitions : celles d'agir avec impact, de progresser avec exigence, et de contribuer activement à une économie plus responsable.

Nous continuerons d'intégrer les enjeux sociaux et environnementaux au coeur de nos opérations, avec lucidité, engagement et pragmatisme.

Islam Awad
Responsable Opérationnel - Alfi

CADRE ET STRATÉGIE RSE

Les principes, objectifs et axes d'action qui structurent
notre engagement responsable



Notre vision : allier performance & responsabilité

Dans un monde marqué par des tensions géopolitiques, des transitions environnementales urgentes et des transformations technologiques rapides, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est plus que jamais un levier essentiel de résilience et de compétitivité.

Les attentes des parties prenantes – clients, collaborateurs, investisseurs, partenaires publics – se renforcent, tout comme les exigences réglementaires, à l’image de la directive CSRD ou des normes liées au devoir de vigilance. Parallèlement, l’essor de l’Intelligence Artificielle et la digitalisation généralisée posent de nouveaux défis éthiques et environnementaux que les entreprises doivent anticiper.

Chez Alfi, nous abordons ces transformations avec responsabilité, lucidité et ambition. Nous sommes convaincus que notre développement ne peut être durable que s’il s’inscrit dans un modèle de performance globale : économique, sociale et environnementale. C’est pourquoi nous avons fait de la RSE un pilier central de notre stratégie d’entreprise.

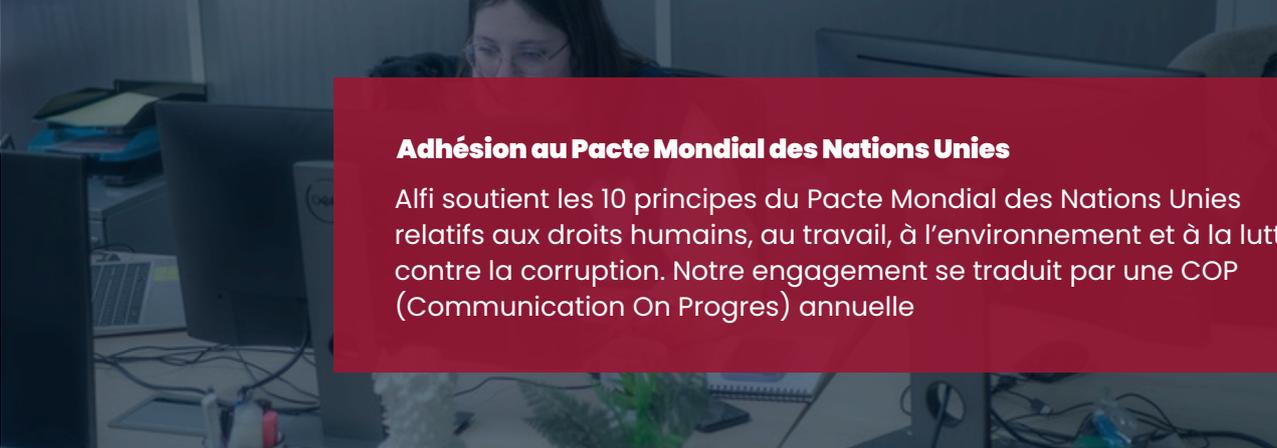
Notre rapport RSE 2024 présente les progrès réalisés cette année, mais aussi les chantiers à venir. Il témoigne de notre volonté d’agir concrètement :

- pour réduire notre empreinte carbone,
- pour favoriser l’inclusion et le bien-être au travail,
- pour ancrer l’éthique et la transparence dans nos pratiques,
- et pour collaborer activement avec notre écosystème afin de maximiser notre impact positif.

En 2024, nous avons poursuivi la dynamique initiée les années précédentes, avec une attention accrue à l’alignement sur les ODD, les Objectifs de Développement Durable du Pacte Mondial des Nations Unies, aux attentes Ecovadis et aux standards internationaux. De nouveaux partenariats, des formations renforcées, une meilleure maîtrise de nos indicateurs, et des actions concrètes sur le terrain ont rythmé notre engagement.

Ce rapport ne constitue pas seulement un bilan, mais aussi une boussole pour les années à venir. Notre objectif : continuer à progresser, en embarquant toutes nos parties prenantes, pour construire ensemble une entreprise plus responsable, plus agile et plus engagée face aux défis du monde de demain.

Nos engagements



Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies

Alfi soutient les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies relatifs aux droits humains, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Notre engagement se traduit par une COP (Communication On Progress) annuelle



Évaluation Ecovadis

Nous faisons évaluer chaque année notre performance RSE par la plateforme Ecovadis, afin de garantir transparence, amélioration continue et reconnaissance externe de nos pratiques responsables.



Code de Conduite

Notre Code de Conduite fixe les principes éthiques applicables à tous les collaborateurs. Il encadre nos comportements professionnels et veille au respect de la déontologie, de l'intégrité et des droits fondamentaux.



Code de Conduite des Fournisseurs

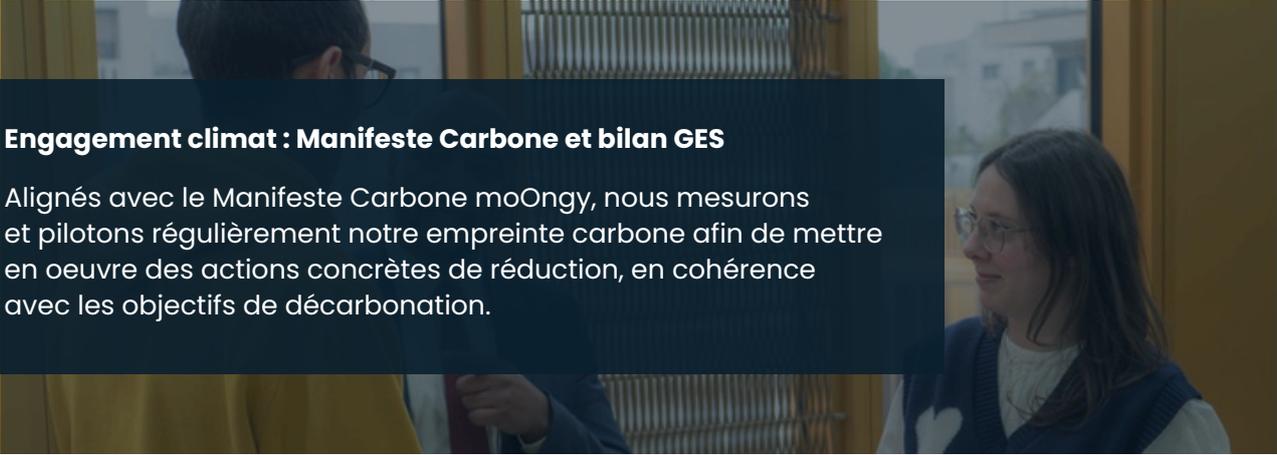
Nous adhérons au Code de Conduite fournisseurs établi par moOngy, qui définit les exigences en matière d'éthique, de droits humains, d'environnement et de conformité tout au long de la chaîne de valeur.

Nos engagements



Charte des Achats Responsables

Nos pratiques d'achats intègrent des critères sociaux, éthiques et environnementaux. Cette charte formalise notre volonté de collaborer avec des partenaires engagés dans une démarche durable.



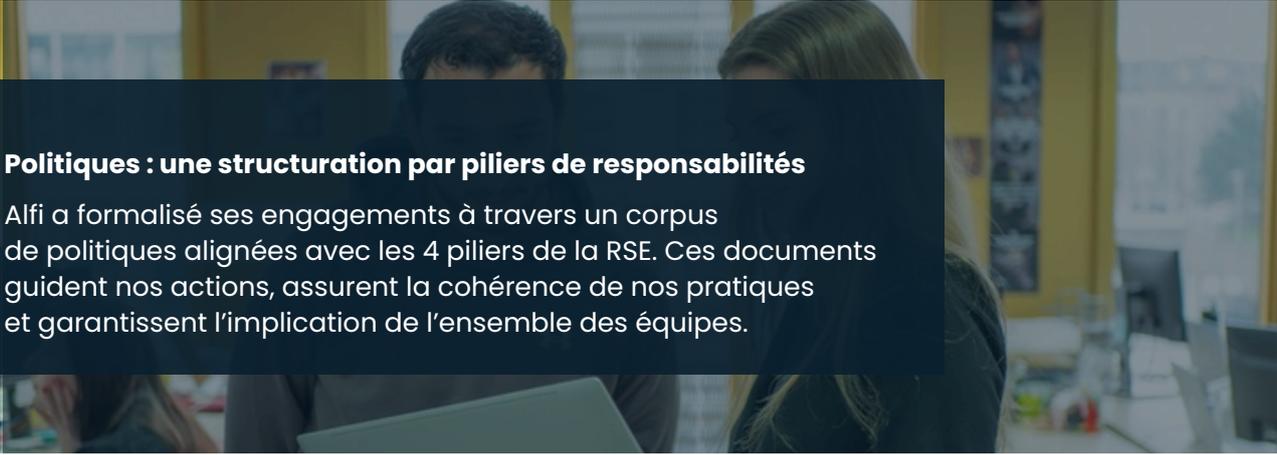
Engagement climat : Manifeste Carbone et bilan GES

Alignés avec le Manifeste Carbone moOngy, nous mesurons et pilotons régulièrement notre empreinte carbone afin de mettre en oeuvre des actions concrètes de réduction, en cohérence avec les objectifs de décarbonation.



Charte de télétravail

Notre charte de télétravail garantit un équilibre entre performance, qualité de vie au travail et réduction des impacts environnementaux liés aux déplacements.



Politiques : une structuration par piliers de responsabilités

Alfi a formalisé ses engagements à travers un corpus de politiques alignées avec les 4 piliers de la RSE. Ces documents guident nos actions, assurent la cohérence de nos pratiques et garantissent l'implication de l'ensemble des équipes.



Notre modèle d'affaires & nos leviers de performance

Entreprise de Services Numériques spécialisée dans l'accompagnement des grands acteurs du secteur financier, Alfi développe depuis sa création en 1998 une expertise de pointe au service des projets critiques de ses clients, en combinant expertise technologique, excellence opérationnelle et engagement humain.

Notre modèle repose sur un positionnement clair : apporter des solutions technologiques robustes et sur mesure, tout en intégrant les enjeux d'agilité, de conformité et de performance attendus par les institutions financières.

Nous intervenons principalement sur :

- La gestion et l'automatisation des infrastructures IT
- Le développement applicatif et l'intégration de solutions sur mesure
- La mise en oeuvre de méthodologies agiles et DevOps
- L'accompagnement en transformation digitale et en sécurisation des environnements critiques

Nos modes d'intervention sont adaptés aux besoins de chaque client : régie, centre de services, projets au forfait, assistance technique ou mission de conseil.

Nous appartenons à un groupe international qui renforce notre capacité d'innovation ainsi que notre couverture multisectorielle. Ce rattachement nous permet également de bénéficier de politiques RSE, d'outils et référentiels partagés à l'échelle du groupe, notamment en matière de carbone, d'éthique et d'achats responsables.

Nos leviers de performance s'articulent autour de trois axes majeurs :

- La qualité de nos expertises : avec des Consultants spécialisés, formés en continu, avec une forte culture de l'exigence du résultat
- La satisfaction client : un accompagnement de proximité, une grande réactivité, et une orientation résultats ancrée dans notre ADN
- L'engagement de nos collaborateurs : recrutement sélectif, fidélisation par la formation, la mobilité, la transparence managériale et un cadre de travail attractif.

Nous sommes convaincus que la performance de demain dépend de notre capacité à conjuguer innovation, rigueur opérationnelle et responsabilité. Ce modèle solide est le socle de notre croissance et de notre contribution positive à l'écosystème numérique et financier.

**Création en
1998**

**155
Collaborateurs**

**+ de 50 clients
Grands Comptes**

Nos secteurs d'activité

Pôles d'expertise

PILOTAGE DE PROJET

Direction de Programme
Chefferie de Projet
Maîtrise d'Ouvrage

EXPERTISE MÉTIER

Finance de Marché

- Processus post-trade
- Produits : actions, produits de taux, dérivés, structurés
- Market Data et référentiels
- Asset : OMS / PMS, calcul de performance de fond

Corporate Banking

- Trade Finance
- Cash Management
- Financements structurés

Risque Management

- Risque de crédits
- Risque de marchés

EXPERTISE IT

Développements

- Java, Angular, Full stack
- React
- Python

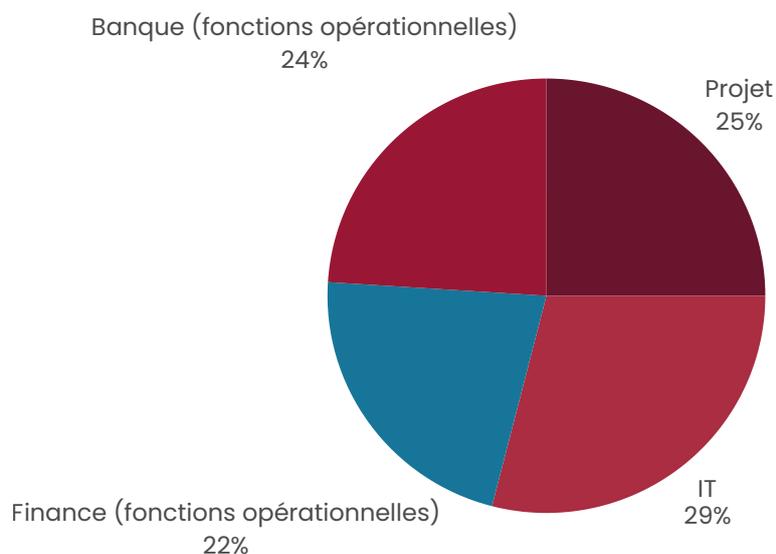
Cloud & Infrastructures

- Architecte Cloud
- Expert Cloud AWS & Azure
- Ingénieur Devops
- Ingénieur réseau & système

Data

- Architecte Data
- Data Ingénieur
- Data Scientist
- Data Analyst

Répartition de l'expertise



Le Groupe

moOngy, réseau de sociétés de conseil agiles pour les métiers de l'ingénierie et du digital



Peu importe la destination, on n'y arrive jamais seul.

Chez moOngy, nous croyons à l'intelligence collective. Au cœur de nos sociétés s'épanouissent des esprits ouverts, libres de créer et d'entreprendre. Sans cesse formés et soutenus dans leur désir d'évolution, cette incroyable combinaison de talents constitue sans aucun doute notre plus grande force.

Aéronautique, spatial, défense, transports, BTP, nucléaire, industrie pharmaceutique, énergie... Partout où il y a un défi à relever, il y a moOngy.

- Intelligence collective
- Stabilité financière
- Accélérateur de carrière



Patrice Giudicelli
Président
Co-fondateur



Franck Deschodt
Vice-Président
Co-fondateur



Arnaud Maury
Directeur
Général



Larissa Cain
Directrice
Administrative et
Financière

Collaborateurs en 2023 **9,500+**

Chiffre d'affaires en 2023 **730,7 M€**

Sociétés **45+**

Pays **15**





Gouvernance de la RSE

Vision et engagement de la Direction

Alfi fait partie du groupe Delane SI, dirigé par Thierry Guyon, et à plus large échelle à moOngy. Conformément aux orientations stratégiques fixées aux niveaux groupe, la Direction s'engage à intégrer la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) dans toutes les décisions clés et à rendre compte en toute transparence de ses progrès.

Organisation et responsabilités

Rôle	Titulaire	Positionnement	Principales affectations RSE
Directeur Groupe Delane SI	Thierry Guyon	Direction Groupe	Valide la stratégie RSE et les politiques correspondantes : supervise leur déploiement dans chaque entité
Responsable Opérationnel Alfi	Islam Awad	Management Alfi	Porte la feuille de route dans les opérations quotidiennes, garantit l'allocation de ressources nécessaires
Responsable RSE & Communication - Groupe Delane SI	Laura Dos Santos	Rattachée à Thierry Guyon	Pilote la stratégie RSE pour Delane SI, Alfi, GMS. Coordonne la rédaction et la mise à jour des politiques RSE, suit les plans d'actions et les indicateurs
Responsable RSE - Groupe moOngy	Marianne Cassiau	Partenaire externe	Partage bonnes pratiques et référentiels avec Laura Dos Santos, coordination ponctuelle dans le respect de l'autonomie d'Alfi

Gouvernance de la RSE

Processus de pilotage et de suivi

- Élaboration des politiques
 - Les politiques (éthique, environnement, achats responsables, social), sont rédigées par la Responsable RSE en coordination avec les services concernés, puis validées par Thierry Guyon.
 - Nos référentiels externes sont le Pacte Mondial des Nations Unies, Ecovadis, la CSRD et les normes ISO pertinentes.
- Déploiement
 - Diffusion interne et sessions de sensibilisation
 - Intégration des engagements dans les contrats fournisseurs et les parcours d'intégration collaborateurs
- Suivi et reporting
 - Reporting Ecovadis et COP du Pacte Mondial
 - Tableau de bord RSE mis à jour semestriellement (empreinte carbone, parité, heures de formation...)
- Éthique, conformité et gestion des risques
 - Code de Conduite pour tous les collaborateurs, volet anti-corruption intégré
 - Mécanisme de signalement éthique (adresse mail dédiée, confidentialité assurée)
 - Cartographie des risques de la corruption effectuée en 2024 par le département RSE, révision annuelle prévue
- Dialogue parties prenantes et redevabilité
 - Clients Grands Comptes : comités de pilotage incluant les mécanismes RSE
 - Fournisseurs : évaluation ESG lors du référencement et des revues annuelles
 - Institutions et labels : échanges réguliers avec Ecovadis, le Pacte Mondial, les organismes de formation
- Axes d'amélioration 2025 - 2026

Enjeu	Action prévue	Échéance
Formalisation d'un Comité RSE	Créer une instance trimestrielle regroupant Direction, Responsables Métiers et représentants RH	T4 - 2025
Renforcement du système de suivi	Implémenter un outil de reporting d'indicateurs	T4- 2025
Formation éthique et achats responsables	100 % des Managers formés	T2 - 2025

Points de vigilance RSE

Identifier, évaluer et maîtriser nos risques extra-financiers est un levier essentiel de responsabilité et de pérennité.

En tant que Cabinet de Conseil spécialisé dans la Finance, Alfi évolue dans un environnement à la fois réglementé, hautement technologique, exposé aux évolutions rapides et soumis à des exigences croissantes de la part de ses parties prenantes.

La démarche RSE d'Alfi intègre une analyse proactive des risques extra-financiers, dans une logique de prévention, de conformité et de performance globale.

Voici les principaux axes de vigilance que nous avons identifiés :

- **Conformité réglementaire et exigences sectorielles**

L'environnement financier dans lequel évolue Alfi est soumis à des cadres réglementaires stricts et en constante évolution (MiFID II, RGPD, DORA, NIS2). Nos équipes doivent veiller à maintenir une mise en conformité continue, notamment sur des sujets de protection des données, de sécurité, de gestion des risques opérationnels et de transparence.

- **Éthique des affaires et conformité interne**

Nous restons particulièrement vigilants face aux risques liés à la corruption, aux conflits d'intérêts, au blanchiment d'argent ou à la fraude.

La généralisation du travail à distance, la digitalisation accrue des processus et les pressions concurrentielles nécessitent une vigilance accrue et des pratiques encadrées par notre Code de Conduite et notre politique éthique.

- **Responsabilité environnementale du numérique**

Même en tant qu'acteur tertiaire, nous dispensons une activité qui génère des impacts environnementaux tangibles :

- Consommation énergétique des équipements et serveurs
- Déplacements professionnels
- Usage croissant de ressources numériques (cloud, visio, IA)

Notre engagement s'oriente vers la réduction de notre empreinte carbone, la maîtrise de nos déplacements, la gestion des déchets électroniques et l'usage de pratiques numériques responsables.

- **Cybersécurité et protection des données**

L'exposition croissante aux cybermenaces constitue un enjeu central, notamment face à la sensibilité des données traitées pour nos clients. Nous identifions comme critiques les risques suivants :

- Intrusions, ransomware, phishing
- Fuites ou pertes de données
- Non conformité RGPD

Notre vigilance repose sur une hygiène numérique rigoureuse, des contrôles de sécurité internes sécurisés et une formation continue des collaborateurs.

Dans un secteur aussi concurrentiel que la Finance et l'IT, le recrutement et la fidélisation des talents sont stratégiques. Les risques de désengagement, de perte de compétences clés ou de surcharge mentale sont bien réels.

- **Attractivité, fidélisation et qualité de vie au travail**

Dans un secteur aussi concurrentiel que la Finance et l'IT, le recrutement et la fidélisation des talents sont stratégiques. Les risques de désengagement, de perte de compétences clés ou de surcharge mentale sont bien réels.

Alfi agit pour :

- Promouvoir un cadre de travail inclusif et stimulant
- Développer les compétences et l'employabilité
- Renforcer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Bilan 2024 et perspective 2025

Une démarche RSE intégrée, ancrée dans notre réalité opérationnelle

En 2024, Alfi a poursuivi le déploiement progressif de sa démarche RSE, avec la volonté d'en faire un levier structurant de sa performance globale. Cette dynamique s'appuie sur les principes directeurs de la norme ISO26000, qui nous sert de cadre méthodologique pour guider nos actions et nos engagements.

Notre approche de la responsabilité sociétale ne se limite pas à des actions ponctuelles : elle irrigue nos modes de fonctionnement, notre gouvernance et nos relations avec l'ensemble de nos parties prenantes. Nous veillons à intégrer les enjeux éthiques, sociaux, environnementaux et territoriaux dans notre modèle d'affaires, avec pragmatisme et ambition.

Dans un contexte économique marqué par la transformation numérique, l'accélération réglementaire et les attentes croissantes des collaborateurs, la gestion des talents reste un enjeu prioritaire. Recruter, fidéliser et faire évoluer les compétences est devenu essentiel dans un secteur aussi exigeant que la Finance de Marché. Nous agissons pour offrir à nos équipes un cadre de travail respectueux des Droits Humains, fondé sur le dialogue, l'inclusion et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Parallèlement, nous renforçons nos engagements sur des sujets aussi variés que la protection de l'environnement, l'intégrité des pratiques commerciales, le respect des données et des parties prenantes, ou encore notre ancrage local. Nos politiques internes évoluent pour mieux formaliser ces engagements, dans un souci de cohérence, de transparence et de responsabilité.

Ce bilan présente les avancées concrètes de l'année écoulée, tout en traçant les perspectives de progrès pour 2025. Il reflète notre volonté d'inscrire notre activité dans un projet d'entreprise durable, utile et alignée avec les enjeux de notre époque.

Politique sociale

En 2024, Alfi a poursuivi la structuration de sa démarche sociale en posant les fondations d'une politique RH plus formalisée, inclusive et cohérente avec ses engagements RSE.

Un événement structurant de l'année a été la mise en place d'une Direction des Ressources Humaines, permettant une meilleure coordination des initiatives RH et un pilotage plus stratégique des enjeux sociaux. Ce renforcement organisationnel a permis d'accélérer la formalisation de notre politique sociale, désormais structurée autour de grands axes :

- Qualité de vie au travail,
- Développement des compétences,
- Inclusion,
- Dialogue social
- Et respect des droits fondamentaux.

Cette politique s'inscrit pleinement dans notre démarche RSE globale, en cohérence avec les principes de l'ISO 26000, et constitue un socle de référence pour nos actions actuelles et à venir.

Sur le terrain, plusieurs actions concrètes ont été menées pour renforcer l'engagement et le bien-être des collaborateurs, parmi lesquelles :

- La consolidation de notre charte de télétravail et des pratiques managériales associées,
- Le maintien d'un environnement de travail respectueux et flexible,
- des entretiens et points réguliers pour favoriser le suivi individuel et la montée en compétences.

En parallèle, Alfi a engagé ou soutenu plusieurs initiatives solidaires, dont une action particulièrement significative : un partenariat ponctuel avec l'Hôpital Necker, à travers des dons ou opérations de soutien, portés par l'engagement spontané de nos équipes. Cette démarche traduit notre volonté de renforcer notre ancrage sociétal et de contribuer, à notre échelle, à des projets d'intérêt général.

Ce bilan marque une avancée significative dans la consolidation de notre politique sociale, qui sera poursuivie en 2025 avec une attention renouvelée à l'écoute, à l'inclusion et à la mobilisation des équipes.

En 2025, Alfi maintiendra le renforcement structuré de sa Politique Sociale, dans le prolongement des actions engagées en 2024, avec une attention particulière portée au développement des compétences, à l'inclusion et à l'engagement solidaire.

L'année sera notamment marquée par le déploiement d'un programme de mécénat de projets, en partenariat avec une entité spécialisée. Ce dispositif visera à offrir aux collaborateurs en intermission l'opportunité de valoriser leur expertise au service d'associations, sur des missions concrètes alignées avec leurs compétences. Cette initiative permettra à la fois de renforcer le lien social, de maintenir l'engagement professionnel, et de contribuer à l'impact sociétal d'Alfi.

En parallèle, la stratégie de développement RH continuera de se structurer autour de plusieurs axes prioritaires :

- Renforcement du plan de formation,
- Cartographie des compétences pour mieux anticiper les parcours professionnels,
- Poursuite du déploiement de la politique handicap, en lien avec les engagements d'inclusion et d'égalité des chances portés par l'entreprise.

Ces actions s'inscrivent dans une logique de professionnalisation progressive de la fonction RH, avec pour ambition de créer un environnement de travail toujours plus attentif, équitable et mobilisateur, au service des collaborateurs comme de la performance collective.

Achats Responsables

Bilan 2024

En 2024, Alfi a poursuivi l'alignement de sa Politique d'Achats avec les principes de responsabilité sociétale, dans le prolongement de ses engagements éthiques, environnementaux et de conformité.

Des fondations structurantes ont été consolidées cette année, avec une attention particulière portée à la cohérence avec notre Code de Conduite des Fournisseurs, notre Politique d'Achats Responsables, et les objectifs du Manifeste Carbone du groupe moOngy.

Si la mise en œuvre opérationnelle reste en phase de construction, plusieurs signaux positifs marquent une dynamique de progrès :

- Des partenaires jugés vertueux au regard de leurs engagements RSE ont commencé à être identifiés dans certains segments d'achat (produits événementiels, prestataires ponctuels).
- La structuration du pilotage achats au niveau groupe a progressé, avec la montée en responsabilité d'une personne dédiée à la gestion des fournisseurs. Cette ressource canalise désormais les relations clés et prépare la reprise progressive des démarches d'évaluation, de suivi et d'audit.
- En interne, des rappels de bonnes pratiques et des choix concrets orientés (goodies responsables, restauration plus durable) ont contribué à maintenir la sensibilisation au sein des équipes.

L'année 2024 a ainsi permis d'amorcer une montée en maturité, avec une base plus claire, des relais identifiés, et une volonté affirmée de faire évoluer les pratiques achats vers plus de responsabilité.

Horizon 2025

En 2025, Alfi poursuivra la structuration et le déploiement de sa Politique d'Achats Responsables, avec l'objectif de renforcer l'impact concret de ses engagements sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Cette dynamique passera par l'opérationnalisation progressive des outils de pilotage achats du Groupe, notamment grâce à la montée en charge de la personne dédiée aux relations fournisseurs. Celle-ci aura pour mission de coordonner les pratiques, de consolider les référentiels et d'initier, dès 2025, des démarches d'évaluation et de suivi auprès des fournisseurs prioritaires.

Par ailleurs, Alfi poursuivra l'identification de partenaires alignés avec ses critères RSE, en privilégiant les acteurs engagés sur les enjeux climatiques, sociaux et éthiques. Des critères de sélection durables seront progressivement intégrés dans les processus de référencement.

Enfin, une attention particulière sera portée à la sensibilisation des collaborateurs impliqués dans les achats indirects (événementiel, prestations, fournitures...), avec des supports internes, des ateliers ciblés et des exemples de bonnes pratiques. Cette montée en compétences permettra de diffuser une culture d'Achats Responsables plus homogène au sein de l'entreprise.

L'année 2025 doit ainsi marquer une transition entre phase d'intention et mise en pratique opérationnelle, en vue d'ancrer durablement des achats alignés avec nos engagements RSE et les objectifs du Manifeste Carbone.

Bilan 2024

Horizon 2025

Environnement

En 2024, Alfi a franchi une nouvelle étape dans le déploiement opérationnel de sa stratégie environnementale, en consolidant ses fondations, en mobilisant ses équipes et en ancrant d'avantage ses engagements dans le quotidien de l'entreprise.

Parmi les actions concrètes menées cette année, la mise en place d'un dispositif de tri sélectif au sein du Siège Social s'est accompagnée d'une campagne interne de sensibilisation, visant à encourager les écogestes et à favoriser l'appropriation des réflexes environnementaux par l'ensemble des collaborateurs. Cette démarche, à la fois pédagogique et structurante, s'inscrit pleinement dans notre volonté de réduire l'impact environnemental de nos activités, même dans un contexte tertiaire.

Nous avons également formalisé nos engagements à travers deux référentiels structurants :

- D'une part, notre adhésion au Manifeste Carbone du groupe moOngy, qui fixe une trajectoire ambitieuse de réduction des émissions,
- D'autre part, la mise en oeuvre de notre propre politique environnementale, traduisant nos principes en actions concrètes et mesurables

En 2025, Alfi poursuivra la montée en maturité de sa stratégie environnementale en plaçant la mesure et le suivi des impacts au coeur de sa démarche.

Un nouveau Bilan Carbone sera réalisé, afin de mettre à jour nos données d'émissions et d'identifier les leviers d'actions prioritaires l'échelle de notre activité. Cette étape structurante permettra également d'établir un état des lieux précis de l'avancement de nos actions à l'horizon 2030, en cohérence avec les objectifs définis par le Manifeste Carbone du Groupe et les principes des Accords de Paris.

Ce travail de suivi et de projection viendra renforcer notre capacité à prioriser les actions les plus pertinentes, à ajuster notre trajectoire si nécessaire, et à maintenir un haut niveau d'exigence dans la réduction de notre empreinte carbone, y compris dans un contexte tertiaire.

La sensibilisation de nos équipes, l'évolution des pratiques internes et l'intégration des critères environnementaux dans nos processus resteront des axes structurants de nos efforts en 2025.

Éthique

Bilan 2024

En 2024, Alfi a poursuivi le renforcement de sa démarche éthique en s'appuyant sur les fondations posées lors des précédents exercices et en suivant la feuille de route définie au niveau du groupe moOngy.

L'année a été marquée par la formalisation d'une politique d'éthique propre à Alfi, conçue pour traduire de manière claire et structurée nos engagements en matière de transparence, d'intégrité, de respect des droits fondamentaux et de lutte contre les pratiques non conformes.

Cette politique s'inscrit en cohérence avec les principaux référentiels en vigueur au sein du groupe, notamment :

- Le Code de Conduite applicable à l'ensemble des collaborateurs,
- Le Code de Conduite des Fournisseurs, déployé à l'échelle de moOngy,
- La Politique Sociale,
- Et la Politique d'Achats Responsables.

En effet, ces différents documents, bien que distincts, reposent sur un socle commun de principes éthiques qui se recoupent : loyauté des pratiques, respect des personnes, prévention des conflits d'intérêts, vigilance en matière de droits humains et de conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement.

En 2024, l'essentiel des travaux a porté sur l'harmonisation et la cohérence de l'ensemble de ces politiques, afin de garantir une ligne directrice claire, lisible et opérationnelle, à la fois pour les collaborateurs et pour les partenaires externes.

Ce travail de structuration constitue une étape clé pour permettre, à partir de 2025, un déploiement plus actif en matière de formation, diffusion et évaluation des pratiques éthiques au sein de l'organisation.

Horizon 2025

En 2025, Alfi prolongera le renforcement de sa démarche éthique dans une logique de continuité, de cohérence et d'alignement avec les exigences de ses parties prenantes, en particulier ses clients du secteur financier.

Notre priorité sera d'approfondir la mise en œuvre des politiques existantes, à travers une meilleure diffusion interne, un accompagnement des pratiques et un renforcement de la culture d'entreprise autour des enjeux de transparence, de responsabilité et de conformité.

Nous engagerons également un travail de consolidation de notre feuille de route en matière de cybersécurité et de vigilance éthique, en lien avec les obligations croissantes de notre secteur et les attentes de nos clients en matière de protection des données, de continuité d'activité et de sécurité de l'information.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée :

- À la cohérence entre notre Politique d'Éthique, notre politique de sécurité de l'information et nos engagements contractuels avec nos clients,
- Au suivi régulier des référentiels Groupe, afin de garantir un alignement avec les meilleures pratiques et les évolutions réglementaires,
- À la sensibilisation progressive des équipes, pour renforcer les réflexes de conformité et prévenir les risques en matière d'intégrité, de confidentialité et de pratiques loyales.

Cette trajectoire vise à faire de l'éthique un pilier vivant de notre fonctionnement quotidien, en soutien à la confiance accordée par nos clients, nos partenaires et nos collaborateurs.

VOLET SOCIAL

Valoriser les femmes et les hommes qui façonnent notre performance durable.



Construire un environnement de travail responsable et mobilisateur

Chez Alfi, nous avons pleinement conscience que notre rôle en tant qu'entreprise va bien au-delà de la seule performance économique. Dans un monde traversé par des défis humains, sociaux, environnementaux et technologiques majeurs, nous avons la responsabilité de contribuer à un développement plus durable, plus inclusif et plus respectueux des personnes.

C'est dans cet esprit que nous avons intégré les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies comme grille de lecture et de cohérence pour structurer notre politique RSE - et en particulier son volet social et RH.

Notre positionnement en tant qu'Entreprise de Services du Numérique (ESN), spécialisée dans le secteur financier, nous place au carrefour de plusieurs attentes fortes:

- Fidéliser et attirer des talents hautement qualifiés,
- Proposer un environnement de travail épanouissant et inclusif,
- Garantir des pratiques conformes, éthiques et sécurisées pour nos clients et partenaires,
- Et participer à la transformation responsable des usages numériques.

L'intégration des ODD dans notre démarche ne se limite pas à une déclaration d'intention: elle guide nos actions concrètes et structure nos priorités.

Construire un environnement de travail responsable et mobilisateur

Parmi les ODD les plus directement en lien avec nos enjeux sociaux, nous agissons notamment sur :

- **ODD 3 – Bonne santé et bien-être**

Nous mettons en place des actions favorisant la qualité de vie au travail, la prévention des risques psychosociaux, un usage encadré du télétravail, et un équilibre renforcé entre les temps professionnels et personnels.

- **ODD 4 – Éducation de qualité**

Dans un secteur soumis à une obsolescence rapide des compétences, nous investissons dans la formation continue, la cartographie des compétences, et le développement de parcours professionnels adaptés.

- **ODD 5 – Égalité entre les sexes**

Nous poursuivons nos efforts en faveur de la mixité et de l'équité salariale, dans un secteur encore très masculinisé. Cela se traduit par des engagements mesurables en matière de diversité et d'égalité des chances.

- **ODD 8 – Travail décent et croissance économique**

Nous créons un cadre professionnel stable, respectueux du droit du travail français, fondé sur l'écoute, le dialogue et des pratiques RH alignées avec les attentes de nos collaborateurs comme de nos clients.

- **ODD 10 – Réduction des inégalités**

Nous renforçons notre politique handicap, et lançons en 2025 un dispositif de mécénat de compétences à destination des collaborateurs en intermission, pour qu'ils puissent mettre leur savoir-faire au service d'associations œuvrant pour l'inclusion ou l'intérêt général.

- **ODD 12 & 13 – Consommation responsable & lutte contre le changement climatique**

Notre politique sociale est également alignée avec nos objectifs environnementaux, en favorisant des pratiques internes sobres, des choix de fournisseurs responsables, et des événements plus durables (ex. : alimentation, goodies, transports).

- **ODD 16 – Paix, justice & institutions efficaces**

Le respect de l'éthique, de la transparence et de la conformité est central dans notre activité. Nous avons formalisé un corpus cohérent incluant notre politique d'éthique, notre code de conduite, et nos engagements vis-à-vis des fournisseurs.

- **ODD 17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs**

Notre politique sociale repose aussi sur l'ouverture et la coopération : avec notre groupe, nos partenaires associatifs (comme l'Hôpital Necker), nos écoles partenaires ou les acteurs du territoire.

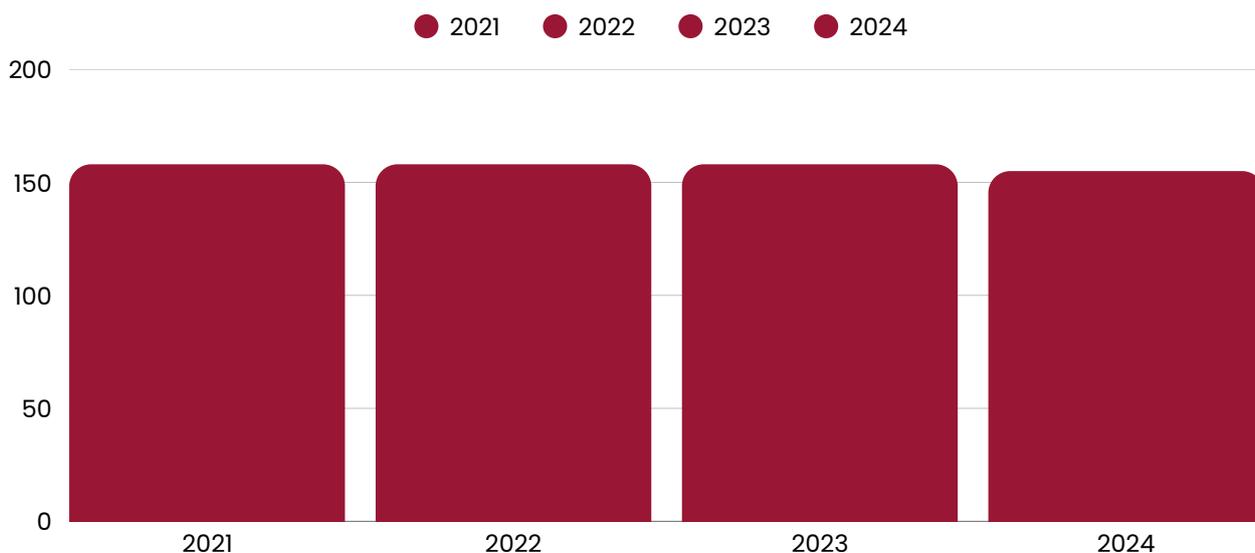
À travers cette grille de lecture partagée, nous construisons une politique RH alignée avec les grandes transitions de notre époque : attractivité, fidélisation, qualité de vie, diversité, impact social. Et nous renforçons, chaque année, notre capacité à faire de l'humain un levier durable de performance.



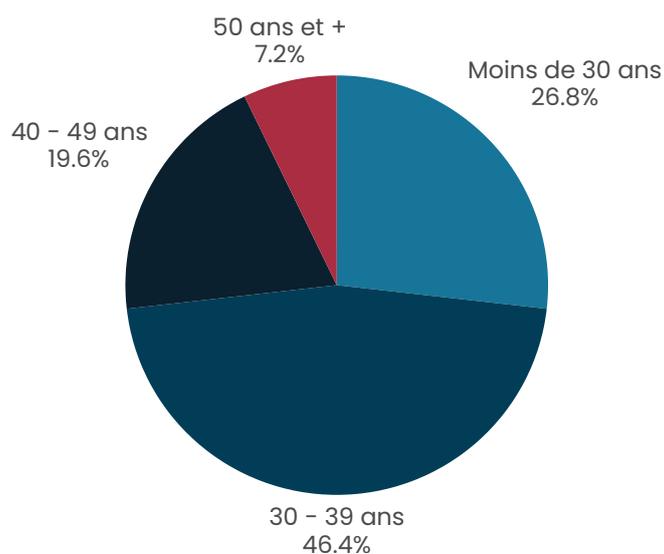
Panorama des effectifs

En 2024, Alfi rassemble 155 collaborateurs, majoritairement en mission chez nos clients du secteur financier. Notre effectif reflète une structure jeune, qualifiée et engagée, avec une attention particulière portée à la diversité, à l'intégration et à l'accompagnement de carrières. Les fonctions supports, commerciales et opérationnelles viennent compléter ce collectif agile et pluridisciplinaire.

Évolution des effectifs depuis 2021, données au 31 décembre 2024 :



Répartition des âges



Panorama des effectifs

La quasi-totalité de nos collaborateurs sont recrutés en CDI et bénéficient d'un statut cadre, reflet de notre volonté d'offrir un cadre stable, responsabilisant et aligné avec les exigences de nos métiers spécialisés dans le secteur financier.

Pourcentage de salariés en CDI dans l'entreprise



Représentation de la parité : pourcentage de femmes dans l'entreprise



Taux de salariés couverts par une convention collective



Charges du personnel

- Montant des charges de personnel versées en 2024 : 11 063 113 €
 - Dont rémunérations : 7 737 392 €
 - Charges sociales : 3 325 721 €

Politique de recrutement

Enjeux

Le recrutement constitue un levier stratégique chez ALFI. Dans un secteur en constante évolution comme celui des Services Numériques, il est indispensable d'en faire un pilier central de notre développement. Notre performance repose sur l'expertise de nos collaborateurs, c'est pourquoi nous privilégions des processus exigeants et agiles pour identifier et attirer les meilleurs profils.

Ce volet revêt des enjeux clés :

- **Qualité des talents** : répondre aux exigences techniques et réglementaires de nos clients nécessite des profils hautement qualifiés et spécialisés.
- **Adaptabilité** : la nature mouvante des besoins clients impose une grande réactivité dans la recherche et l'intégration de compétences ciblées.
- **Fidélisation** : dans un marché très concurrentiel, il est essentiel de sécuriser les recrutements par une stratégie de rétention solide et différenciante.

Expertise de notre département Recrutement

Nos Chargés de Recrutement disposent d'une expertise pointue, enrichie en continu par une veille active sur les évolutions de la Finance de Marché et des technologies associées. Cette maîtrise leur permet d'identifier avec précision les attentes des clients ainsi que les compétences clés propres à chaque mission.

Notre approche s'appuie sur des processus de recrutement structurés, efficaces et adaptés, alliant rigueur et souplesse. L'intégration de principes AGILE favorise la réactivité face aux besoins exprimés, tandis que l'évaluation régulière de nos pratiques contribue à leur amélioration continue.

La synergie entre les équipes Business et Recrutement est essentielle : objectifs partagés, communication fluide et échanges constants assurent une cohérence optimale entre les enjeux opérationnels, les attentes des clients et l'expérience candidat.

Politique de recrutement

Évolution des recrutements



Processus de recrutement

Le processus de recrutement chez Alfi comprend :

- Entretien téléphonique de pré-qualification
- Entretien candidat RH et présentation d'un ou plusieurs projets
- Entretien avec un Ingénieur d'Affaires
- Complétion du dossier de compétences via notre outil dédié DoYouBuzz et réalisation d'un test technique selon le profil via l'outil CodinGame
- Envoi du dossier de compétences à nos clients
- Coaching personnalisé pour chacun de nos candidats lorsqu'une rencontre entre avec un client est programmée
- Entretien client pour le candidat accompagné de l'Ingénieur d'Affaires
- Signature du contrat de travail entre ALFI et le candidat
- Démarrage du consultant sur le projet de notre client

Recruter par la confiance : la cooptation

La cooptation repose sur un principe simple : recommander des talents de confiance issus de son propre réseau. Ce mode de recrutement participatif, fondé sur l'implication directe des collaborateurs, présente de nombreux atouts. Il permet de fluidifier les processus, de renforcer la pertinence des profils recrutés, et d'impliquer davantage les équipes dans la dynamique de croissance.

Chez Alfi, nous faisons de la cooptation un levier stratégique pour attirer des profils de qualité et enrichir nos équipes. Ce dispositif est valorisé et régulièrement relayé en interne.

Démarche qualité et retour d'expérience des candidats

Dans une optique d'amélioration continue et pour garantir la qualité de nos échanges, une enquête de satisfaction est diffusée auprès des candidats par mail.

Conditions de travail

Temps de travail

Le temps de travail : un cadre respecté et équilibré

L'organisation du temps de travail chez Alfi repose sur une stricte conformité aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Nous veillons à appliquer les règles relatives à la durée légale du travail, aux temps de repos, aux heures supplémentaires ainsi qu'aux dispositifs éventuels d'aménagement (modulation, annualisation ou conventions collectives applicables).

Nous garantissons à l'ensemble de nos collaborateurs un cadre de travail respectueux des équilibres professionnels et personnels, notamment par :

- Le repos quotidien, d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail.
- Le repos hebdomadaire, d'au moins 24 heures consécutives, généralement accordé le dimanche.
- Les congés payés, calculés selon le temps de travail effectué sur l'année, conformément au Code du Travail.
- Dépendant de la convention SYNTEC, les salariés Alfi bénéficient de RTT dont le nombre varie selon la classification du salarié ainsi que sa modalité de temps de travail.

Digitaliser la gestion du temps au service de nos collaborateurs

Nous utilisons la plateforme Workday comme outil centralisé de gestion RH. Nos collaborateurs y accèdent facilement pour saisir leurs temps de travail, poser leurs congés ou encore mettre à jour leurs informations personnelles. Intuitive et accessible, cette solution favorise une gestion autonome, fluide et conforme aux exigences contractuelles et réglementaires. Elle permet également une meilleure coordination entre les équipes RH, managers et consultants en mission.

Conditions de travail

Équilibre vie privée / vie professionnelle

Télétravail : un cadre structuré, une pratique adaptée

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a mis en lumière les enjeux liés au travail à distance et a accéléré son intégration dans les pratiques professionnelles. Depuis, Alfi a engagé une réflexion approfondie sur le sujet, en concertation avec le Comité Social et Économique, aboutissant à l'élaboration d'une charte de télétravail encadrant ses modalités d'application.

Cette organisation, pensée de manière souple et adaptée, permet d'offrir un cadre clair tout en tenant compte des spécificités de chaque mission, des préférences des collaborateurs et des exigences opérationnelles de nos clients. Le télétravail est ainsi mobilisé chaque fois que cela est possible et pertinent, dans une logique d'équilibre entre performance, confiance et qualité de vie au travail.

- **Objectifs** : La mise en place du télétravail permet de répondre positivement aux attentes des salariés. La limitation des trajets contribue non seulement au bien-être au travail mais aussi à une démarche plus éco-responsable.
- **Prérequis pour la mise en place du télétravail** : Il doit concerner tout travail qui peut être réalisé par un salarié hors des locaux de l'employeur par le biais des technologies de l'information et de la communication.
- **Population éligible** : Le télétravail régulier peut s'appliquer à tous les salariés de la société, indépendamment de leurs fonctions et de leur statut. Les alternants et stagiaires peuvent en bénéficier en accord avec leur maître ou tuteur de stage.
- **Modalités** : La charte de télétravail comprend et établit toutes les modalités pour les situations de télétravail régulier, mais aussi les situations particulières et exceptionnelles de télétravail. Le temps de travail, le suivi de l'activité et le respect de la vie privée sont des dimensions prévues et détaillées par la charte de télétravail.
- **Organisation** : Les différents aspects matériels, financiers, ainsi que la santé et la sécurité et les questions d'assurance sont également prévus par la charte de télétravail afin d'assurer les conditions de travail optimales pour nos salariés.

Absences diverses

Nous veillons à offrir à nos collaborateurs un environnement de travail qui respecte les temps de vie. Conscients que certains moments personnels nécessitent de s'éloigner temporairement de l'activité professionnelle, nous mettons en place des dispositifs clairs et accessibles pour encadrer les différentes formes d'absence (congrés, événements familiaux, arrêts maladie, etc.). Notre politique vise un équilibre juste entre performance collective et respect des rythmes individuels.

- Mariage ou PACS : 4 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrés + congé maternité / paternité
- Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés
- Décès du conjoint, concubin ou partenaire de PACS : 3 jours ouvrés
- Décès d'un enfant : de 5 jours ouvrés + 8 jours de congé de deuil à 7 jours ouvrés + 8 jours de congé de deuil
- Décès d'un parent : 3 jours ouvrés
- Décès d'un grand-parent : 2 jours ouvrés
- Décès d'un frère ou d'une soeur : 3 jours ouvrés
- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère (parent du conjoint) : 3 jours ouvrés
- Enfant malade : 3 à 5 jours par an

Conditions de travail

Rémunérations

La politique de rémunération au sein d'Alfi s'appuie sur les dispositions légales en vigueur et les pratiques usuelles du secteur. Elle prend en compte différents paramètres tels que le niveau de responsabilité, les compétences mobilisées, l'expérience professionnelle et les spécificités des missions réalisées. L'objectif est de garantir une équité de traitement entre les collaborateurs, tout en assurant l'attractivité et la compétitivité de notre structure. Les rémunérations font l'objet d'un suivi rigoureux, dans le respect du dialogue social et de la réglementation.

Le salaire est versé mensuellement sur 12 mois selon les modalités en vigueur dans la société.

Évolution de la masse salariale rapportée à l'effectif moyen :

Année	2021	2022	2023	2024
Masse salariale rapportée à l'effectif moyen, en €	49 813.79	50 771.75	50 399.65	49 918.65

Avantages sociaux

Dans le cadre de la convention collective Syntec, les collaborateurs Alfi bénéficient d'un ensemble d'avantages sociaux visant à soutenir leur pouvoir d'achat, leur santé et leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Parmi les dispositifs en place :

- **Indemnité transports** : une prise en charge des coûts de déplacements professionnels (100 % du titre Navigo.), conformément à la législation en vigueur
- **Santé** : une participation à la complémentaire santé, permettant l'accès à une couverture adaptée, en partie financée par l'entreprise
- **Restauration** : la carte Ticket Restaurant, octroyée selon les conditions internes, pour favoriser un meilleur confort quotidien pour les repas
- **Loisirs et culture** : l'accès aux offres du Comité Social et Économique, avec sa billetterie à prix préférentiels, des offres culturelles, des loisirs et avantages ponctuels qui viennent enrichir la vie sociale et personnelle des collaborateurs.
- **Prime vacances** : chaque année, une prime de vacances est versée aux salariés présents dans l'effectif à la date de versement. Elle correspond à 10 % de l'indemnité de congés payés perçue au titre de la période de référence précédente (1er juin -31 mai), et témoigne de notre engagement à valoriser le temps de repos et reconnaître l'implication de chacun.

Conditions de travail

Dialogue social

Le dialogue social occupe une place essentielle dans le fonctionnement de l'entreprise. Des échanges réguliers sont assurés avec les représentants du personnel, incluant les membres du CSE, de la CSSCT et les délégués syndicaux.

Les consultations annuelles obligatoires sont systématiquement respectées et portent sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, ainsi que la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) constituent également un temps fort du dialogue social. Elles peuvent aboutir à un accord ou à un constat de désaccord, dans le respect du cadre légal.

Le CSE d'Alfi joue un rôle clé dans la représentation des intérêts collectifs des salariés, en assurant à la fois la gestion des activités sociales et culturelles, et en contribuant activement à l'amélioration continue des conditions de travail.

Sur le critère du dialogue social, ALFI s'engage à ce que 100% de ses collaborateurs continuent d'être couverts par une convention collective d'ici fin 2025.

Santé et sécurité au travail

La protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs est une exigence légale, mais aussi un principe fondamental au sein d'ALFI. Nous veillons à prévenir les risques professionnels, à limiter les accidents du travail et à favoriser le bien-être physique et mental de chacun.

Conformément aux obligations réglementaires, notre Règlement Intérieur encadre les mesures d'hygiène et de sécurité à respecter sur le lieu de travail. Il rappelle notamment l'importance des visites médicales, du respect des consignes de sécurité, de la participation aux exercices d'évacuation, ainsi que du signalement de tout incident ou situation à risque.

Nos salariés disposent par ailleurs d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent. Nous nous engageons à maintenir un environnement de travail sécurisé, dans l'intérêt de tous.

Nombre de maladies professionnelles	0
--	---

Conditions de travail

Santé et sécurité au travail : statistiques

Objet	2024
Maladie : nombre d'arrêts de moins de 30 jours	67
Maladie : nombre d'arrêts de + de 30 jours	15
Maladie : nombre d'arrêts de + de 6 mois	3
Accidents du travail	1
Accidents du trajet	0
Taux d'accidents du travail	0%
Taux de fréquence des accidents du travail	0%
Nombre d'accidents mortels	0
Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à l'emploi par la Médecine du Travail	0
Dépenses liées à la santé et à la sécurité en 2024	350 €
Nombre de salariés ayant reçu une formation et une certification SST en 2024	2

Conditions de travail

Accompagnement des nouveaux arrivants

Dans une logique d'intégration réussie, nous attachons une attention particulière à l'accueil de nos nouveaux collaborateurs, dès l'amont de leur prise de poste.

Ceux qui interviennent chez nos clients sont invités à venir signer leur contrat au Siège Social, où ils sont présentés aux équipes internes.

Dès leur arrivée, ils bénéficient d'un accompagnement de proximité assuré par un Ingénieur d'Affaires, leur Manager référent, garant d'un suivi régulier et d'un lien constant avec l'entreprise.

Une interlocutrice dédiée aux Services Généraux intervient également pour coordonner les aspects logistiques de l'intégration, notamment en matière d'équipements, en lien avec la politique d'achats responsables.

Perspectives 2025 : Digitaliser et structurer l'intégration avec Workday Onboarding

Dans la continuité de notre démarche d'amélioration de l'expérience collaborateur, l'année 2025 verra le déploiement complet du module Workday Onboarding. Cette solution numérique vient renforcer la qualité de notre parcours d'intégration, en offrant à chaque nouvel arrivant un accès anticipé à son environnement de travail, à des contenus de présentation de l'entreprise, et à ses documents RH dématérialisés.

Côté RH et Managers, le module permet une coordination fluide, une meilleure visibilité sur les étapes clés, et une automatisation des tâches administratives. L'objectif : une intégration plus simple, plus rapide, et plus engageante, au service de l'efficacité collective et de l'attractivité durable d'Alfi.

Gestion des compétences & carrières

Formation interne soutenue

Pour Alfi, la formation continue constitue un levier essentiel visant à accompagner l'évolution des compétences, soutenir l'employabilité de nos collaborateurs et répondre aux exigences d'un secteur en constante mutation.

Formation continue

La formation continue occupe une place centrale dans la stratégie de développement des compétences chez Alfi. Qu'elle soit déclenchée dès l'arrivée en poste ou ciblée à la suite des entretiens annuels et professionnels, elle s'adapte aux besoins spécifiques de chaque collaborateur. Ce dispositif est enrichi de modules dédiés aux expertises techniques ou comportementales, tels que la cybersécurité, la blockchain ou encore le management.

Un accès illimité à la formation continue avec Edflex et Learn2Succeed

Dans le cadre de notre politique de développement des compétences, nous mettons gratuitement à disposition de l'ensemble de nos collaborateurs une plateforme e-learning en partenariat avec Edflex. Ce dispositif donne accès à plus de 40 000 ressources de formation : vidéos, podcasts, MOOC, articles ou parcours certifiants, couvrant des thématiques clés telles que les méthodes AGILES, les langages de programmation, les réglementations financières, le management ou encore les compétences linguistiques.

Adaptée à tous les profils, cette offre en libre accès permet à chacun de se former à son rythme, en fonction de ses besoins, de ses projets et de son évolution professionnelle. Une manière concrète de soutenir l'apprentissage continu au cœur de nos métiers et de valoriser l'autonomie de nos talents.

	Donnée 2024
Nombre moyen d'heures de formation fournies par employé	21.6
Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation sur Learn2Succeed	55
Taux de collaborateurs ayant accès à la formation à distance gratuitement	100 %
Domaines de formation les plus suivis sur Learn2Succeed	Technologies et outils programmation Business
Montant de la CUPFA versée à l'OPCO	127 038.23 €

Gestion des compétences & carrières

Gestion des carrières et des compétences : accompagner les parcours dans un environnement en mutation

Dans un secteur en constante évolution comme celui du conseil en services financiers et IT, les enjeux de fidélisation, d'attractivité et d'adaptation rapide aux besoins du marché sont particulièrement forts. Les attentes des talents évoluent également : ils recherchent davantage de clarté dans leur trajectoire professionnelle, d'opportunités de progression et de reconnaissance de leurs compétences. Dans ce contexte, la gestion des carrières constitue un levier stratégique majeur pour Alfi.

Nous considérons le développement professionnel de nos collaborateurs comme un engagement à long terme. Notre approche repose sur une double exigence : répondre aux aspirations individuelles tout en tenant compte des besoins opérationnels de nos clients. Nous mettons ainsi en œuvre un accompagnement structuré pour soutenir chaque collaborateur dans l'évolution de son parcours.

À cet effet, un entretien annuel est organisé à la date anniversaire de l'arrivée de chaque salarié. Il intègre également l'entretien professionnel obligatoire, conformément à la réglementation en vigueur. Cet échange, mené avec le manager ou un chargé de recrutement, permet de faire un point approfondi sur les objectifs atteints, les compétences mobilisées, les besoins en formation et les souhaits d'évolution.

Par ailleurs, l'appartenance d'Alfi au groupe Moongy ouvre des perspectives élargies de mobilité interne au sein d'un réseau plus vaste, offrant aux collaborateurs des passerelles vers de nouveaux environnements, projets ou expertises.

Enfin, une démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) a été initiée afin de structurer notre vision en matière de gestion des compétences, d'anticipation des besoins en recrutement et de trajectoires professionnelles. Cette politique traduit notre volonté de proposer à nos équipes un cadre clair, évolutif et aligné avec les réalités du conseil, où la montée en compétences est continue et les perspectives d'évolution concrètes.

Diversité & inclusion

Dans un environnement en mutation constante, où les talents sont au cœur de la performance, la diversité et l'inclusion ne sont pas seulement des engagements éthiques : elles sont aussi des leviers d'innovation, de cohésion et de richesse collective. Chez Alfi, nous sommes convaincus que la pluralité des parcours, des expériences, des profils et des points de vue est une force pour mieux comprendre les besoins de nos clients et construire des équipes solides et agiles. C'est pourquoi nous nous engageons à créer un environnement de travail inclusif, où chacun peut trouver sa place, s'exprimer librement et évoluer avec équité.

Adhésion à la Charte de la Diversité

À travers l'engagement de notre maison mère moOngy, signataire de la Charte de la Diversité, Alfi adhère pleinement aux principes de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité. Nous nous inscrivons dans cette dynamique à travers des actions concrètes visant à garantir un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable.

Fresque de la Diversité

Dans notre souci de valoriser l'inclusion et la diversité, nous avons décidé en 2022 de développer notre stratégie inclusive.

Dans ce contexte, nous avons participé à la Fresque de la Diversité, organisée par l'AGEFIPH. Cette initiative permet de renforcer la compréhension de tous de la diversité et d'être sensibilisé à l'inclusion. Cet évènement a fait l'objet d'un relai sur nos supports de communication dont notre page LinkedIn.

Lutte contre les discriminations : un engagement clair, une pratique encadrée

La discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte, consiste à traiter une personne de manière défavorable en raison de critères non pertinents à ses compétences ou à sa performance : origine, sexe, âge, apparence physique, situation de handicap, orientation sexuelle, opinions politiques, religion, etc. Ces pratiques, interdites par la loi, restent encore présentes dans certains environnements professionnels et peuvent avoir des conséquences graves : perte de chances, souffrance au travail, désengagement ou atteinte à la réputation des entreprises.

Nous considérons la prévention des discriminations comme une exigence incontournable, à la fois éthique, sociale et juridique. Notre politique de non-discrimination s'inscrit dans une démarche volontaire et responsable, alignée avec les principes du Code du travail, des recommandations de l'État et des bonnes pratiques professionnelles. Cet engagement s'applique à toutes les étapes de la vie professionnelle, en particulier lors des phases sensibles que sont le recrutement, l'évolution de carrière et la formation.

Afin de renforcer ces principes dans notre fonctionnement quotidien, nous avons mis en place un dispositif de formation annuelle en partenariat avec l'APEC, organisme d'état, à destination de tous les acteurs impliqués dans le recrutement – notamment les Chargés de Recrutement et les Ingénieurs d'Affaires. Intitulée "Recruter sans discriminer", cette formation vise à rappeler le cadre légal, sensibiliser aux biais cognitifs, et outiller les professionnels pour adopter une posture neutre, objective et inclusive tout au long du processus de sélection.

Cet engagement contribue à garantir à chaque candidat et collaborateur un traitement équitable, fondé uniquement sur les compétences, le potentiel et la motivation, dans un cadre respectueux de la personne et propice à la performance collective.

Diversité & inclusion

Politique sociale

Une politique sociale exhaustive formalise nos engagements légaux et nos principes en matière de diversité et d'inclusion. Cette politique définit les standards que nous nous imposons pour promouvoir une culture d'inclusion et prévenir toute forme de discrimination au sein de notre entreprise.

Politique éthique et procédure d'alerte

De la même manière, une politique éthique assortie d'un Code de Conduite et d'une Procédure d'Alerte permettent de garantir un environnement de travail sûr et inclusif, en offrant à tous nos collaborateurs la possibilité de signaler tout cas de discrimination.

Dans notre Code de Conduite, nous soulignons notre attention particulière envers le respect de la vie privée de nos salariés, ainsi que notre engagement en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations liées à l'âge, au sexe, à l'origine, à la situation de famille, à l'orientation sexuelle, au handicap et aux convictions religieuses.

La procédure d'alerte est mise en place pour traiter ces signalements de manière confidentielle, rapide et appropriée, assurant ainsi le respect et la dignité de tous les employés.

Égalité dans les processus de recrutement et de promotions

Nous garantissons des principes d'égalité dans nos processus de recrutement et de promotions. Nous veillons à ce que chaque candidat soit évalué sur ses compétences et son potentiel sans discrimination.

Nos pratiques incluent des formations pour recruter sans biais comme spécifié plus haut, mais aussi une politique formalisée pour garantir l'égalité des chances : nos initiatives visent à assurer un environnement de travail inclusif et équitable pour tous nos collaborateurs.

Nous nous engageons également en faveur de la non discrimination dans nos processus de promotion, assurant ainsi à chaque collaborateur une opportunité équitable de progression professionnelle basée sur ses compétences et performances, indépendamment de son origine, son sexe, son âge, ou toute autre caractéristique personnelle.

Diversité & inclusion

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas seulement une exigence légale : c'est un enjeu de société fondamental. Elle participe à la construction d'un environnement de travail juste, performant et inclusif.

Pourtant, malgré les progrès réalisés ces dernières années, des inégalités subsistent, notamment en matière de rémunération, de parcours de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Dans les sociétés de conseil et les métiers de la finance et de la tech - comme ceux que nous exerçons chez Alfi - les déséquilibres de genre sont encore marqués. Les femmes sont globalement sous-représentées, en particulier dans les fonctions techniques, les postes de management ou à forte valeur stratégique. Ces constats imposent une vigilance constante et des engagements concrets pour faire évoluer les pratiques et favoriser une meilleure représentativité.

Chez Alfi, nous faisons de l'égalité femmes-hommes une priorité. Nous nous attachons à déconstruire les stéréotypes de genre, à promouvoir une culture du mérite et à garantir à chaque collaborateur·trice les mêmes opportunités, quels que soient son genre ou son parcours.

Cette volonté se traduit par une politique interne claire, visant à assurer une représentation équilibrée à tous les niveaux de l'organisation, à évaluer objectivement les compétences et à agir dès le recrutement pour prévenir toute forme de biais ou d'injustice.

Égalité Femmes - Hommes : un impératif social, économique et éthique

Dans le cadre de l'index Égalité professionnelle instauré par la loi du 5 septembre 2018, ALFI a obtenu la note de 80/100 au titre de l'année 2024. Ce score nous place au-dessus du seuil minimal requis (75/100) mais en-dessous de la cible de 85/100 qui impose désormais un plan d'action correctif.

Pour répondre aux exigences légales et renforcer notre engagement :

- Nous analysons systématiquement les rémunérations à compétences égales, notamment lors des entretiens annuels.
- Nous sensibilisons les acteurs du recrutement aux enjeux d'égalité (Chargé·e-s de Recrutement, Managers).
- Nous nous engageons à favoriser une présence équilibrée des genres parmi les profils recrutés, en particulier pour les postes les plus rémunérateurs.
- En 2025, deux femmes ont été recrutées à des postes de direction, un signe fort de notre volonté de progression.

Objectif 2025 : atteindre un score global de 90/100.

Diversité & inclusion

Politique handicap

Le handicap : Une réalité plurielle à intégrer dans le monde du travail

Le handicap recouvre une grande diversité de situations : il peut être visible ou invisible, permanent ou temporaire, physique, sensoriel, mental ou psychique. En France, près d'un actif sur cinq est concerné à un moment de sa vie par une situation de handicap. Pourtant, malgré les évolutions sociales et législatives, l'accès à l'emploi reste un défi majeur pour les personnes en situation de handicap.

La loi française impose aux entreprises de plus de 20 salariés un taux d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap (loi de 1987, renforcée par la loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" de 2018). Au-delà de l'obligation, mettre en place une politique handicap structurée, c'est créer un environnement de travail plus inclusif, attirer des talents diversifiés, et renforcer la performance collective par la richesse des parcours.

Un défi spécifique pour les sociétés de conseil et de services intellectuels

Dans le secteur du conseil et des services en Finance ou IT, les profils techniques et qualifiés sont très recherchés – et les candidatures de personnes reconnues en situation de handicap y sont encore rares. Les contraintes liées à l'accessibilité, aux rythmes de travail ou à la méconnaissance des dispositifs existants renforcent les obstacles à leur intégration.

La démarche Alfi : un engagement progressif et structurant

Consciente de ces enjeux, Alfi a initié en 2022 une Politique Handicap ambitieuse, reposant sur un Diagnostic Action mené avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

Ce diagnostic a permis :

- d'analyser les pratiques internes,
- d'identifier les leviers d'action adaptés à notre cœur de métier,
- de définir une feuille de route réaliste et adaptée à notre environnement de conseil.

Bilan 2024 : des actions concrètes au service de l'inclusion

En 2024, nous avons franchi un cap structurant dans notre démarche handicap à travers plusieurs axes clés :

Recrutement et intégration

- Sensibilisation des équipes recrutement et business aux enjeux du handicap.
- Diffusion d'offres d'emploi sur le site de l'AGEFIPH pour élargir notre sourcing et diversifier nos candidatures.

Maintien dans l'emploi

- Collaboration avec des acteurs spécialisés comme la PREVEAM et Cap Emploi pour anticiper et accompagner les situations individuelles.
- Mise en place d'un suivi rigoureux des reconnaissances de handicap et des échéances administratives associées.

Information et communication interne

- Intégration du sujet handicap dans notre plan de communication RH.
- Déploiement d'un parcours de sensibilisation en e-learning accessible à tous les collaborateurs.

Partenariats avec le secteur adapté et protégé

- Recensement des achats et services réalisés auprès de structures du secteur protégé.
- Exploration des pistes de collaboration élargie avec ces acteurs, pour encourager une logique d'achats responsables.

Diversité & inclusion

Perspectives 2025 : consolider et aller plus loin

En 2025, Alfi entend poursuivre et amplifier ses efforts autour de l'inclusion des personnes en situation de handicap, avec des engagements concrets :

- **Développement des partenariats avec le secteur adapté** : Nous comptons renforcer les achats auprès de structures spécialisées.
- **Formation continue des équipes RH et Managers** : Intégration de modules AGEFIPH dans les parcours de formation. 2025 verra le rétablissement des Handisensi, dans une optique d'accompagnement renforcé des recruteurs et encadrants pour répondre aux besoins spécifiques.
- **Communication renforcée autour des aides disponibles** : Diffusion d'informations claires sur les dispositifs d'aménagement, les aides financières et les ressources disponibles.
- **Sessions de sensibilisation accrues** : Organisation de sessions régulières à destination des équipes pour développer une culture inclusive et inclusive du handicap.
- **Mobilisation autour de la SEEPH** : Nous envisageons de rester mobilisés autour de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées à travers plusieurs actions internes de sensibilisation
- **Renforcement du rôle de la Référente Handicap** : Prévu pour le second semestre 2025, le développement de la visibilité et de l'accessibilité du rôle de la Référente Handicap sera une étape importante pour améliorer le contact et l'accompagnement des collaborateurs concernés.

Conclusion : faire du handicap un levier de transformation durable

Notre Politique Handicap s'inscrit dans une démarche globale de diversité, d'équité et d'inclusion. À travers des actions concrètes, un pilotage rigoureux et des partenariats ciblés, nous construisons chez Alfi un cadre professionnel qui permet à chacun-e d'exprimer pleinement son potentiel.

Nous sommes convaincus qu'au-delà des obligations légales, c'est par la volonté, la pédagogie et l'ouverture que l'on parvient à transformer les regards et à faire de l'entreprise un espace réellement inclusif.

Diversité & inclusion

Diversité

Diversité et pluralité des nationalités : un enjeu stratégique pour les entreprises de demain

Dans un contexte économique mondialisé, la diversité – qu'elle soit d'origine, de culture, de parcours ou de nationalité – est devenue un levier de performance, d'innovation et de résilience. Elle favorise la complémentarité des regards, la créativité des équipes et la compréhension des marchés internationaux.

Dans les métiers du Conseil, de la Finance et de l'IT, la pluralité des nationalités est particulièrement présente et constitue une richesse essentielle :

- Les projets sont souvent internationaux ou multiculturels.
- Les talents qualifiés viennent du monde entier.
- La mixité culturelle enrichit les dynamiques de travail.

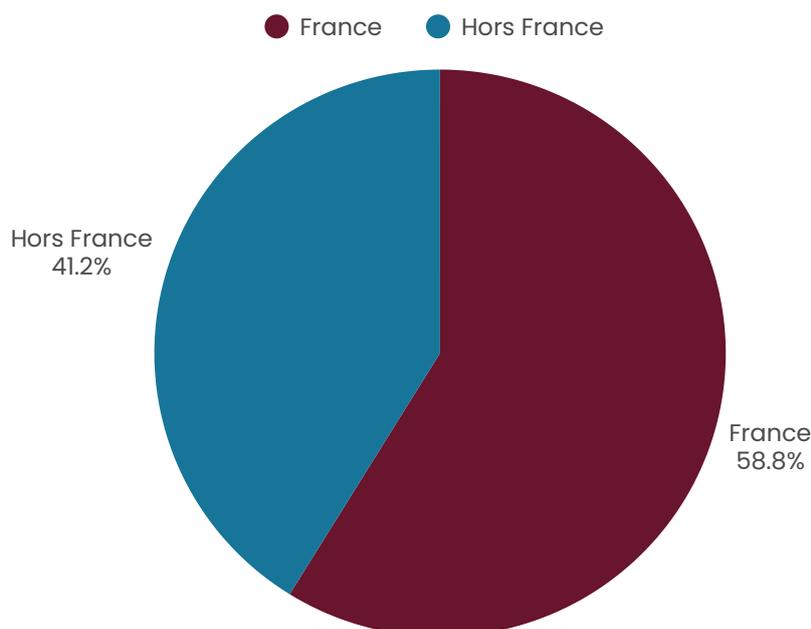
Nous accueillons une grande diversité de nationalités au sein de nos équipes. Cela reflète les réalités de notre secteur et nous engage à cultiver un environnement inclusif, respectueux des identités et propice à la collaboration interculturelle.

Les enjeux actuels ?

- Favoriser l'intégration professionnelle et sociale des collaborateurs venus de différents horizons.
- Assurer l'équité dans les parcours, quel que soit le pays d'origine.
- Prévenir les biais ou discriminations, même involontaires.
- Valoriser la richesse culturelle comme un actif stratégique.

Chez Alfi, cette diversité n'est pas une contrainte : c'est une force que nous valorisons et accompagnons activement.

Représentation des nationalités des collaborateurs et collaboratrices Alfi



Communication interne & vie d'entreprise

Communication : créer du lien, diffuser la culture, valoriser les talents

Nous considérons la communication comme un levier essentiel de cohésion, de transparence et de valorisation de nos équipes. Notre dispositif s'articule autour de plusieurs canaux complémentaires, adaptés aux différents temps et besoins de la vie d'entreprise.

Une communication interne structurée et multiforme

Nous avons mis en place un ensemble d'outils pour informer, fédérer et faire circuler la parole :

- Newsletters et Mots du Responsable Opérationnel : ils permettent de partager les actualités clés, les projets en cours, les réussites collectives ou individuelles.
- Réunions de service : temps d'échange synchrones, elles offrent un cadre pour faire le point, partager les orientations, et renforcer l'alignement des équipes.
- Dispositif de communication instantanée (via messagerie d'entreprise) : pour fluidifier les échanges, maintenir le lien en temps réel et réagir rapidement.
- Échanges informels & actions ponctuelles : séances photos au siège, ou encore petits événements internes viennent nourrir la culture d'entreprise de façon vivante et spontanée.

Mettre en avant ceux qui font ALFI

La parole est aussi donnée aux collaborateurs à travers :

- Des interviews de consultants, qui permettent de valoriser les parcours, les expertises et les retours d'expérience terrain.

Une vitrine externe dynamique

Notre communication se prolonge également à l'extérieur, notamment via LinkedIn, pour :

- Valoriser les réussites, la performance et l'implication de nos équipes,
- Partager notre expertise sectorielle,
- Diffuser notre culture et notre engagement RH à l'attention des talents, partenaires et clients.

Grâce à cette communication multicanale, authentique et engageante, ALFI renforce non seulement le sentiment d'appartenance en interne, mais développe aussi son image de marque employeur, alignée avec ses valeurs humaines et ses ambitions d'excellence.

Sensibilisation ESG & Santé-Sécurité au Travail : renforcer la culture du bien-être et de la prévention

Dans le prolongement de notre engagement en faveur du bien-être, de la sécurité et de l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs, nous menons régulièrement des actions de sensibilisation autour des enjeux ESG et de la santé-sécurité au travail (SST).

En collaboration avec des partenaires spécialisés, nous diffusons des campagnes d'information à destination de l'ensemble des salariés, sous forme de mailings ciblés et pédagogiques.

Parmi les thématiques abordées récemment :

- La sécurité routière, incluant la prévention des risques liés à la conduite et à la mobilité piétonne ;
- Les risques psychosociaux, avec des recommandations concrètes autour de la gestion du stress et de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ;
- Les gestes et postures, pour prévenir les troubles musculosquelettiques, notamment en environnement de bureau ;
- Les procédures d'urgence et l'utilisation des extincteurs, afin de garantir une bonne maîtrise des réflexes de sécurité en cas d'incident ;
- Une sensibilisation au rôle de la Médecine du Travail, pour mieux comprendre son fonctionnement et ses missions au service de la santé au travail.

Ces initiatives visent à nourrir un lien de confiance avec nos collaborateurs tout en diffusant des messages à forte valeur d'intérêt commun, en phase avec notre politique RH et notre culture d'entreprise.

Communication interne & vie d'entreprise

Vie d'entreprise et évènementiel

Des temps de rencontre ancrés dans notre culture d'entreprise

Les moments de convivialité font partie intégrante de notre façon de travailler et de vivre l'entreprise. Sans suivre un calendrier rigide, nous privilégions l'organisation d'événements et de rencontres qui créent du lien, renforcent la proximité entre les équipes et nourrissent un sentiment d'appartenance partagé.

Ces temps forts - qu'ils prennent la forme d'afterworks, de moments d'accueil pour les nouveaux arrivants ou de rassemblements festifs - contribuent à faire vivre une culture d'échange, de bienveillance et de transversalité. Ils sont pensés comme des parenthèses propices à la rencontre, à la discussion informelle et à la découverte mutuelle, bien au-delà des silos métiers.

Nous croyons qu'une entreprise soudée est une entreprise qui communique, qui partage et qui se rassemble autour de valeurs communes. En cela, ces initiatives, aussi spontanées que fédératrices, traduisent notre volonté de faire de la vie d'entreprise une expérience collective, humaine et vivante.

Témoignages



ISLAM AWAD

Responsable Opérationnel Alfi
Dans l'entreprise depuis 2016

Je suis très fier de piloter l'entité Alfi, après avoir évolué au sein de l'entreprise depuis 2016. Ces dernières années ont confirmé notre capacité à relever les défis d'un marché en constante évolution, en adaptant sans cesse nos offres et méthodes.

À présent, en tant que Responsable Opérationnel, mon engagement quotidien est renforcé pour accompagner nos équipes dans la réalisation de projets innovants, tout en consolidant les partenariats solides que nous avons bâtis avec nos clients historiques. Nous poursuivons aussi activement la conquête de nouveaux clients, convaincus que notre expertise et notre valeur ajoutée sont des atouts majeurs qui nous distinguent.

Je suis persuadé que notre richesse réside dans notre capital humain : c'est grâce à la motivation, au talent et à l'agilité de nos collaborateurs qu'Alfi peut continuer à accélérer sa croissance et à se positionner comme un acteur incontournable du secteur des services numériques financiers.

Témoignages

ANA GOMES

Directrice Ressources Humaines
Dans le Groupe moOngy depuis 2017



Depuis mon arrivée dans le Groupe en 2017, mon parcours a été marqué par une volonté constante de comprendre les enjeux humains et de les placer au cœur de la performance.

J'ai rejoint le Groupe en tant que Gestionnaire RH, une fonction de terrain où j'ai pu tisser un lien direct avec les collaborateurs et les différents métiers. Ce premier rôle m'a permis de bâtir une connaissance fine des dynamiques internes, dans un contexte en évolution rapide avant d'évoluer en tant que Responsable Ressources Humaines en 2020. Cette évolution m'a amenée à renforcer ma vision stratégique des Ressources Humaines, tout en accompagnant les transformations d'entités en croissance.

En 2022, une mobilité m'a conduite au Siège de moOngy, où j'ai exercé les fonctions de Responsable Ressources Humaines à l'échelle du Groupe. J'y ai mené plusieurs projets transverses, notamment autour de la transformation digitale des RH, tout en accompagnant les différentes entités du groupe dans leurs enjeux humains et organisationnels.

Aujourd'hui, en tant que Directrice des Ressources Humaines chez Alfi, je pilote l'ensemble du périmètre RH du Groupe, comprenant Alfi, Delane SI et GMS. C'est un rôle stratégique, exigeant, et profondément tourné vers l'humain. Il s'inscrit dans un moment clé de notre développement, où l'alignement entre recrutement, fidélisation et développement des compétences est plus que jamais essentiel.

Construire une politique RH structurée, en phase avec les attentes actuelles – sens au travail, évolution professionnelle, qualité de vie – est un défi passionnant. Cela implique d'agir à la fois sur l'identité managériale, la formation, l'inclusion, mais aussi sur les mécanismes d'engagement qui nous relient tous à l'entreprise.

Alfi offre un terrain d'action stimulant, où chaque projet RH devient une opportunité d'accompagner la croissance de l'entreprise tout en répondant aux aspirations de nos talents. Mon engagement est clair : faire des Ressources Humaines un véritable levier de transformation et de performance durable.

Témoignages



NICOLAS GAUTHERON

Ingénieur d'Affaires
Dans l'entreprise depuis 2022

Intégrer Alfi a été pour moi une étape marquante de mon parcours professionnel. En rejoignant l'entreprise, j'ai rapidement perçu un environnement de travail propice à l'initiative, où l'autonomie rime avec accompagnement, et où l'esprit entrepreneurial n'est pas seulement encouragé, mais véritablement incarné.

Ce qui m'a frappé dès le départ, c'est la confiance accordée pour porter une vision, faire croître une activité, tout en étant responsabilisé sur l'ensemble des leviers qui font la réussite d'un projet de conseil : développement commercial, recrutement, suivi opérationnel, pilotage financier. Cette approche globale m'a permis d'élargir mes compétences de manière concrète, tout en contribuant activement à la dynamique de croissance de l'entreprise.

Chez Alfi, chaque action a du sens et s'inscrit dans une stratégie d'entreprise claire, tournée vers la performance durable et l'humain. L'agilité de notre modèle, la proximité avec les équipes, et la qualité des échanges internes renforcent un sentiment d'appartenance rare.

C'est ce qui rend cette expérience aussi enrichissante.

Aujourd'hui, je continue à apprendre, à transmettre et à construire, au sein d'un collectif qui valorise la progression individuelle autant que le succès partagé.

Témoignages



NATHALIE DESSOLLE

Directrice Administrative et Financière Groupe
Dans l'entreprise depuis 2007

Depuis plus de 15 ans, j'ai eu le privilège de contribuer au succès d'Alfi en tant que Directrice Administrative et Financière. Mon parcours au sein de cette entreprise en pleine évolution a été marqué par des moments clés, notamment l'intégration au groupe MoOngy en 2015, qui a élargi mes horizons et renforcé mes responsabilités.

Mon arrivée en 2007 a coïncidé avec la nécessité de mettre en place de nouveaux processus pour accompagner la croissance rapide d'Alfi, et mon évolution au sein de l'entreprise a été façonnée par des rencontres précieuses, et j'ai toujours cherché à évoluer pour répondre aux besoins de l'entreprise.

Chez Alfi, le rôle de DAF revêt une importance cruciale, et je suis fière de coordonner l'ensemble des services de l'entreprise pour optimiser nos flux internes et notre performance globale. Mon expérience me permet également de conserver un précieux historique de l'entreprise, de ses clients, de ses Consultants et de ses processus.

Témoignages



ARNAUD GRUNBERG

Chargé de Recrutement
Dans l'entreprise depuis 2024

Je ne me suis pas tout de suite destiné au recrutement. Après une classe prépa et un parcours à l'ESSEC, j'ai exploré la Finance et la Data à travers différents stages. C'est en prenant du recul sur ces expériences que j'ai réalisé ce qui m'animait vraiment : les échanges humains, les trajectoires, l'envie d'aider les talents à trouver leur juste place.

Chez Alfi, j'ai trouvé un environnement à la croisée de deux mondes que j'apprécie : la Finance et l'IT. Ce que j'aime dans mon métier ? Créer des connexions sincères avec les candidats, comprendre leurs ambitions et les aider à construire un parcours qui leur ressemble. Recruter, c'est bien plus qu'une évaluation technique : c'est savoir écouter, lire entre les lignes, proposer parfois une opportunité différente mais plus juste.

Et surtout, c'est participer à la construction d'une équipe engagée, fière d'évoluer sous les mêmes couleurs. Chez Alfi, je ne cherche pas simplement à pourvoir des postes, je cherche à faire grandir un collectif.

Témoignages



FRANÇOIS ARRUBARRENA

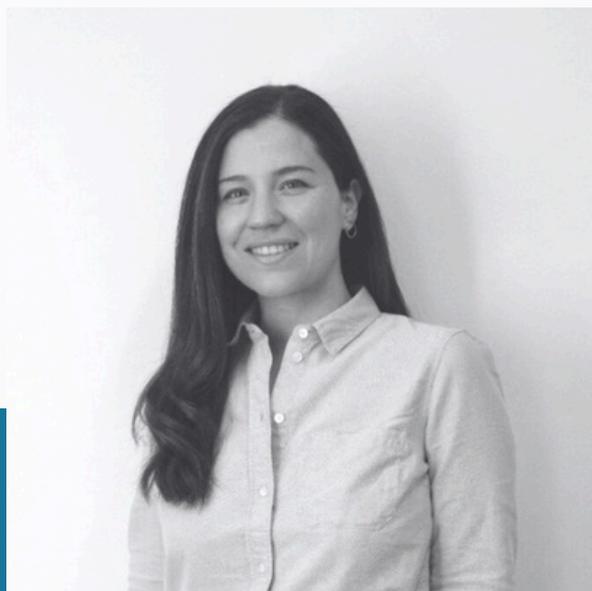
Consultant Finance de Marché
Dans l'entreprise depuis 2019

Quand j'ai rejoint Alfi, j'avais déjà un parcours bien ancré dans la Finance de Marché, avec une solide expérience en environnement salle des marchés. Mais ce que je cherchais à ce moment-là, c'était un nouveau souffle, une ouverture vers d'autres univers financiers, un cadre qui me permettrait de monter en puissance, de diversifier mes compétences.

Chez Alfi, j'ai tout de suite trouvé cet espace d'évolution. On m'a fait confiance pour intervenir sur des projets ambitieux dans l'Asset Management - un domaine que je ne connaissais pas encore, mais qui m'a très vite passionné. Mission après mission, j'ai pu découvrir de nouveaux enjeux, relever des défis variés, et surtout, continuer à apprendre.

Ce que j'apprécie le plus aujourd'hui, c'est la diversité des environnements, l'agilité qu'on nous demande, et le rôle central qu'on joue dans la transformation des métiers financiers. Alfi, c'est pour moi un accélérateur d'expérience, un cadre exigeant mais stimulant, où l'on peut construire un vrai parcours à la hauteur de ses ambitions.

Témoignages



LAURA DOS SANTOS

Responsable RSE & Communication
Dans le Groupe moOngy depuis 2017

J'ai intégré le groupe moOngy en 2017. Après plusieurs années en tant que Responsable Recrutement au sein d'une autre entité du Groupe, j'ai rejoint Alfi en avril 2024.

Aujourd'hui, j'occupe le poste de Responsable RSE et Communication. Ce rôle me permet de conjuguer deux dimensions essentielles pour moi : l'impact et le sens. Ma mission consiste à structurer, piloter et déployer la stratégie RSE d'Alfi. À ce titre, je veille à la mise en œuvre d'actions concrètes en lien avec nos enjeux sociaux, environnementaux et éthiques.

En parallèle, je pilote le pôle communication, en veillant à ce que nos messages, en interne comme en externe, soient cohérents, transparents et porteurs de sens. Car au-delà des actions, c'est aussi par la manière dont on les raconte que l'on crée de l'adhésion et une dynamique collective.

Ce poste me permet ainsi de contribuer activement à l'ancrage de la RSE dans les pratiques de l'entreprise, tout en portant une communication alignée avec nos engagements.

Social : indicateurs

Thématiques	Indicateur	Chiffres 2024
Effectifs	Effectifs moyen annuels	155
Effectifs	Masse salariale rapportée à l'effectif moyen	49 918.65 €
Création d'emploi	% de salariés en CDI	99 %
Organisation du travail	% de salariés étant informés de la charte et des modalités de télétravail	100 %
Santé / Sécurité	Maladie : nombre d'arrêts de moins de 30 jours	67
Santé / Sécurité	Maladie : nombre d'arrêts de + de 30 jours	15
Santé / Sécurité	Maladie : nombre d'arrêts de + de 6 mois	3
Santé / Sécurité	Accidents du travail	1
Santé / Sécurité	Accidents du travail : taux de gravité	0 %
Santé / Sécurité	Accidents du trajet	0
Santé / Sécurité	Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à l'emploi par la Médecine du Travail	0
Santé / Sécurité	Nombre de salariés ayant reçu une formation et une certification SST en 2024	2

Social : indicateurs

Thématique	Indicateur	2024
Formation	Ingénieurs d'Affaires formés par le dispositif interne	100 %
Formation	Nombre moyen d'heures de formation fournies par employé	21.6
Formation	Nombre de salariés qui ont suivi au moins une formation sur la plateforme Learn2Succeed	55
Formation	Taux de collaborateurs ayant accès à la formation à distance gratuitement	100 %
Formation	Nombre de salariés ayant suivi une formation avec un organisme externe	3
Formation	Montant de la CUPFA versée à l'OPCO	127 038.23 €
Inclusion	Pourcentage de salariés en situation de handicap	0.65%
Inclusion	% des acteurs du recrutement formés à "Recruter sans discriminer"	100 %
Inclusion	Pourcentage de femmes dans l'effectif	49.02 %
Inclusion	Écart salarial de genre moyen non ajusté	9,04%
Inclusion	Pourcentage de femmes occupant des postes de direction (hors membres du conseil d'administration)	50 %

Social : indicateurs

Thématique	Indicateur	2024
Inclusion	Index EGAPRO	80 / 100
QVT	Nombre de jours d'absence pour maternité ou paternité	1105
QVT	Nombre de jours d'absence pour Congés Payés ou RTT	4 541
QVT	Nombre évènements favorisant la cohésion	3

VOLET SOCIÉTAL

Agir collectivement pour renforcer notre impact positif, au cœur de l'entreprise et au-delà.



Collaborer pour un avenir durable

Chez Alfi, notre engagement en matière d'Achats Responsables est bien plus qu'une politique : c'est un levier stratégique pour promouvoir un impact positif durable à chaque étape de notre chaîne d'approvisionnement. Conscients des enjeux économiques, sociaux et environnementaux actuels, nous intégrons pleinement les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies au cœur de nos décisions et collaborations.

Nous soutenons l'**ODD 1, « Pas de pauvreté »**, en donnant priorité aux fournisseurs locaux et aux petites entreprises, favorisant ainsi un développement économique inclusif et la réduction des inégalités sociales.

L'**ODD 12, « Consommation et production responsables »**, guide notre action pour encourager des pratiques durables, limiter notre empreinte carbone, et promouvoir une économie circulaire et respectueuse des ressources.

Dans le respect de l'**ODD 8, « Travail décent et croissance économique »**, nous exigeons de nos partenaires qu'ils garantissent des conditions de travail sûres, équitables et conformes aux droits humains fondamentaux, contribuant ainsi à une croissance responsable et durable.

Nous œuvrons également pour l'**ODD 10, « Réduction des inégalités »**, en collaborant avec des fournisseurs engagés dans la diversité, l'égalité des genres et l'inclusion des groupes marginalisés, tout en favorisant des pratiques commerciales justes et transparentes.

L'**ODD 13, « Lutte contre le changement climatique »**, et l'**ODD 15, « Vie terrestre »**, sont au centre de nos priorités environnementales : nous encourageons activement la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la protection de la biodiversité auprès de nos partenaires.

Enfin, grâce à nos actions associatives et partenariats, nous soutenons des initiatives sociales, éducatives et environnementales, en cohérence avec l'**ODD 16, « Paix, justice et institutions efficaces »**, et l'**ODD 17, « Partenariats pour la réalisation des objectifs »**. Nous croyons fermement que ces alliances renforcent notre capacité à construire un avenir durable et inclusif.



Se positionner comme un partenaire responsable auprès de nos clients

Nous voyons nos clients comme de véritables partenaires, avec lesquels nous construisons des relations durables, exigeantes et transparentes. Dans un environnement financier en constante transformation, notre mission ne se limite pas à la livraison de prestations : elle consiste à accompagner les grandes mutations de nos clients avec fiabilité, engagement et conscience de notre impact.

Fiabilité, excellence et proximité

Nous intervenons dans des secteurs où la rigueur, la sécurité et la performance sont des prérequis. C'est pourquoi nous plaçons la qualité de service, la capacité d'adaptation et la compréhension fine des enjeux métiers au cœur de notre engagement. Grâce à une écoute active et une proximité opérationnelle, nous proposons des solutions ciblées, portées par des experts formés aux exigences du secteur.

Une relation fondée sur la responsabilité et la transparence

Être un prestataire responsable, c'est aussi garantir à nos clients des pratiques éthiques, un cadre de conformité solide, et une communication claire sur nos engagements. Cela inclut notre démarche RSE, nos engagements en matière de diversité, ou encore la manière dont nous sélectionnons et formons nos collaborateurs.

Contribuer à la performance durable de nos clients

En tant qu'Entreprise de Services Numériques, nous contribuons directement à la robustesse et à l'innovation des systèmes d'information de nos clients. Mais nous savons aussi que notre rôle est plus large : accompagner leurs objectifs de transformation durable, en apportant des expertises adaptées, en minimisant notre propre impact, et en assurant des conditions de travail respectueuses pour nos équipes en mission.

Vers un partenariat à impact positif

Notre ambition est d'évoluer aux côtés de nos clients, dans une logique de progrès partagé. Cela passe par une approche partenariale, une posture de conseil engagée, et la volonté d'être un acteur fiable, pertinent et conscient dans un écosystème exigeant.

Se positionner comme un partenaire responsable : panorama de nos partenariats clients



Nos collaborateurs, piliers de notre impact : grandir ensemble, durablement

Nos collaborateurs ne sont pas seulement les garants de notre expertise : ils sont les acteurs clés de notre performance durable. Dans un secteur en constante évolution, nous construisons un modèle RH fondé sur l'écoute, le respect, la reconnaissance et l'évolution des talents.

Un employeur engagé et à l'écoute

Nous cultivons un environnement où la parole circule, où les idées sont prises en compte et où chaque salarié peut contribuer à faire évoluer notre entreprise. Dialogue social, enquêtes de satisfaction, ateliers participatifs : nous veillons à ce que chacun puisse s'exprimer et participer activement à notre démarche RSE.

Faire grandir les talents, durablement

Développement des compétences, parcours de formation adaptés, accompagnement des mobilités internes ou externes : notre politique RH vise à sécuriser les parcours professionnels dans la durée. Nous croyons en la formation continue comme levier de fidélisation, d'épanouissement et de performance.

Un cadre de travail respectueux et inclusif

L'inclusion, l'égalité des chances et la qualité de vie au travail sont des piliers de notre culture. Nous favorisons la diversité sous toutes ses formes et nous nous engageons pour des conditions de travail respectueuses, que ce soit en mission ou en interne.

Encourager l'engagement sociétal individuel

Parce que l'engagement de l'entreprise passe aussi par celui de ses salariés, nous soutenons les initiatives solidaires portées par nos équipes : mécénat de compétences, actions de bénévolat, soutien à des causes locales... Chaque action compte, et ensemble, nous amplifions notre impact positif.

Construire une entreprise qui a du sens

Chez Alfi, nous voulons être une entreprise où chacun trouve du sens à son métier, de la reconnaissance dans ses efforts, et un cadre stimulant pour se projeter. C'est en valorisant notre capital humain que nous façonnons une entreprise plus responsable, plus engagée, et tournée vers l'avenir.

Instaurer des achats responsables : un levier clé de notre performance durable en lien avec nos fournisseurs

Nous sommes convaincus que nos engagements en matière de responsabilité sociétale ne peuvent se concrétiser pleinement sans une politique d'achats responsables rigoureuse, portée par une vision à long terme.

En tant qu'ESN spécialisée en finance, la qualité de nos prestations repose aussi sur la solidité de notre écosystème de partenaires : fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants. C'est pourquoi nous plaçons la relation fournisseur au cœur de notre stratégie de développement durable.

Une approche exigeante et volontaire

Nous adoptons une démarche volontariste pour faire des achats un vecteur d'impact social, éthique et environnemental. Cela signifie :

- Choisir des partenaires alignés avec nos valeurs : respect des droits humains, égalité des chances, lutte contre la corruption, inclusion, santé et sécurité au travail.
- Favoriser les pratiques durables, en particulier en matière d'écoresponsabilité, de réduction de l'empreinte carbone et de transition énergétique.
- Évaluer l'engagement RSE de nos partenaires à travers un questionnaire structuré et un suivi régulier.
- Assurer la transparence des pratiques via un Code de Conduite des fournisseurs, que nous avons formalisé pour expliciter nos attentes en matière de comportement éthique.

Des outils et des engagements concrets

Notre politique s'appuie sur des outils opérationnels tels que :

- Une Charte des Achats Responsables, intégrant des critères sociaux, environnementaux et économiques.
- Une personne référente dédiée aux achats responsables, en charge du déploiement, du dialogue avec les fournisseurs et du suivi des engagements.
- Une cohérence avec le manifeste carbone du groupe Moongy, qui guide nos choix vers des partenaires contribuant à la réduction des émissions de GES.

Vers un écosystème plus résilient et plus éthique

Notre ambition est claire : construire des relations durables et équilibrées avec des fournisseurs qui partagent notre vision d'une économie responsable, sobre et inclusive.

Dans un contexte de transformation environnementale, réglementaire et technologique rapide, nous considérons nos partenaires comme des acteurs clés de la chaîne de valeur. En progressant ensemble, nous contribuons à renforcer la résilience, la transparence et la durabilité de notre filière, au service de nos clients et de la société.

Agir aux côtés des associations : un engagement solidaire qui s'intensifie

C'est pour nous une certitude : l'entreprise a un rôle actif à jouer au sein de la société. Depuis plusieurs années, notre engagement associatif se renforce à travers des actions concrètes, portées par nos collaborateurs et ancrées dans une volonté de solidarité durable.

Des actions solidaires devenues des repères collectifs :

En 2024, nous avons renouvelé notre engagement auprès de l'Hôpital Necker à travers deux collectes emblématiques :

- en hiver, de cadeaux neufs à l'occasion des fêtes de Noël ;
- en été, de livres neufs pour offrir des moments d'évasion et d'enrichissement aux enfants hospitalisés.

Ces campagnes solidaires ont une nouvelle fois mobilisé nos équipes avec enthousiasme et générosité.

En 2024, nous avons concrétisé le lancement de notre programme de mécénat de projets, qui permet à nos collaborateurs, notamment ceux en intercontrat, de mettre leurs compétences au service d'associations engagées. Parmi les missions réalisées, certains de nos experts ont contribué au développement d'une application mobile pour la Fédération d'Entraînement Naturel, favorisant la pratique sportive et le bien-être, en lien avec l'Objectif de Développement Durable (ODD) n°3 sur la santé. Par ailleurs, nous avons accompagné l'association Les Douées d'Intelligence dans la définition d'une stratégie de communication sur LinkedIn, afin d'améliorer leur visibilité et d'ouvrir la voie à des partenariats et mécénats, en cohérence avec l'ODD 5 relatif à l'égalité entre les sexes. Enfin, nous avons soutenu l'association Tous Semblables Tous Différents dans la création d'une application visant à centraliser les informations nécessaires à l'organisation de courses solidaires dans les écoles, outil accessible et gratuit qui facilite l'engagement citoyen et l'éducation de qualité (ODD 4).

Cap sur 2025 : amplifier et pérenniser notre impact

Forts de cette première année structurante, nous projetons en 2025 d'intensifier notre programme de mécénat de compétences, en identifiant de nouveaux projets à fort impact social et en élargissant la mobilisation de nos talents.

Nous avons également pour ambition de renouveler nos collectes solidaires (livres et cadeaux pour Necker) et d'étendre nos actions de dons matériels en lien avec d'autres partenaires associatifs.

Nous comptons également initier un don de fournitures de bureau neuves à destination des Restos du Cœur, afin de soutenir leurs besoins logistiques et administratifs. Une contribution concrète, alignée avec notre volonté de rendre utile chaque geste solidaire.

Politique sociétale : indicateurs

Thématiques	Indicateur	Chiffres 2024
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre questionnaire qui ont une politique RSE formalisée	69 %
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre questionnaire qui ont une démarche environnementale	81 %
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre questionnaire qui ont réalisé un Bilan Carbone	50 %
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre enquête qui se font évaluer sur Ecovadis	38 %
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre enquête qui ont une politique RH favorisant la diversité et l'inclusion	88 %
Achats Responsables	Pourcentage de salariés impliqués dans les achats ayant suivi une formation liée aux Achats Responsables	100 %
Partenariats solidaires	Nombre d'actions solidaires au profit de l'Hôpital Necker	2

VOLET ENVIRONNEMENTAL

Agir concrètement pour préserver notre planète : un engagement environnemental au cœur de notre responsabilité d'entreprise.



Responsabilité environnementale : notre engagement pour un avenir durable

La protection de l'environnement est une priorité stratégique qui guide chacune de nos actions. Conscients des enjeux climatiques et écologiques majeurs de notre époque, nous nous engageons avec détermination à réduire notre impact environnemental et à contribuer activement à la transition vers un modèle économique plus durable.

Nous alignons notre démarche avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, en particulier les **ODD 7 (énergie propre et d'un coût abordable)**, **11 (villes et communautés durables)**, **12 (consommation et production responsables)**, **13 (action pour le climat)** et **15 (vie terrestre)**. Ces objectifs structurent notre approche intégrée, fondée sur la rigueur, l'innovation et la mobilisation de toutes nos équipes.

Pour répondre à l'ODD 7, nous poursuivons nos efforts vers une meilleure efficacité énergétique, en favorisant la réduction de la consommation et la transition vers des sources d'énergie renouvelables. Parallèlement, nous encourageons des modes de déplacement plus durables, en lien avec l'ODD 11, afin de soutenir le développement de villes et de communautés plus respectueuses de l'environnement.

Dans le cadre de l'ODD 12, nous avons réalisé un Bilan Carbone complet qui nous permet d'identifier précisément nos émissions de gaz à effet de serre. Ce diagnostic est la base de nos plans d'action visant à optimiser nos processus, réduire nos impacts directs et indirects, et sensibiliser nos collaborateurs aux pratiques écoresponsables.

L'ODD 13, central dans notre stratégie, nous engage à intensifier la lutte contre le changement climatique. Nous nous fixons des objectifs ambitieux pour diminuer notre empreinte carbone, améliorer notre efficacité énergétique et promouvoir l'usage d'énergies renouvelables à toutes les étapes de nos activités.

Enfin, en cohérence avec l'ODD 15, nous mettons en œuvre des politiques strictes de gestion des déchets et soutenons des initiatives visant à préserver la biodiversité, protéger les écosystèmes et restaurer les milieux naturels fragiles.

Par ces actions concrètes et concertées, Alfi affirme son rôle actif dans la construction d'un avenir plus vert, durable et responsable. Nous sommes convaincus que l'innovation et l'engagement collectif sont les clés pour relever les défis environnementaux actuels et garantir un monde plus sain aux générations futures.



Démarche de Bilan Carbone

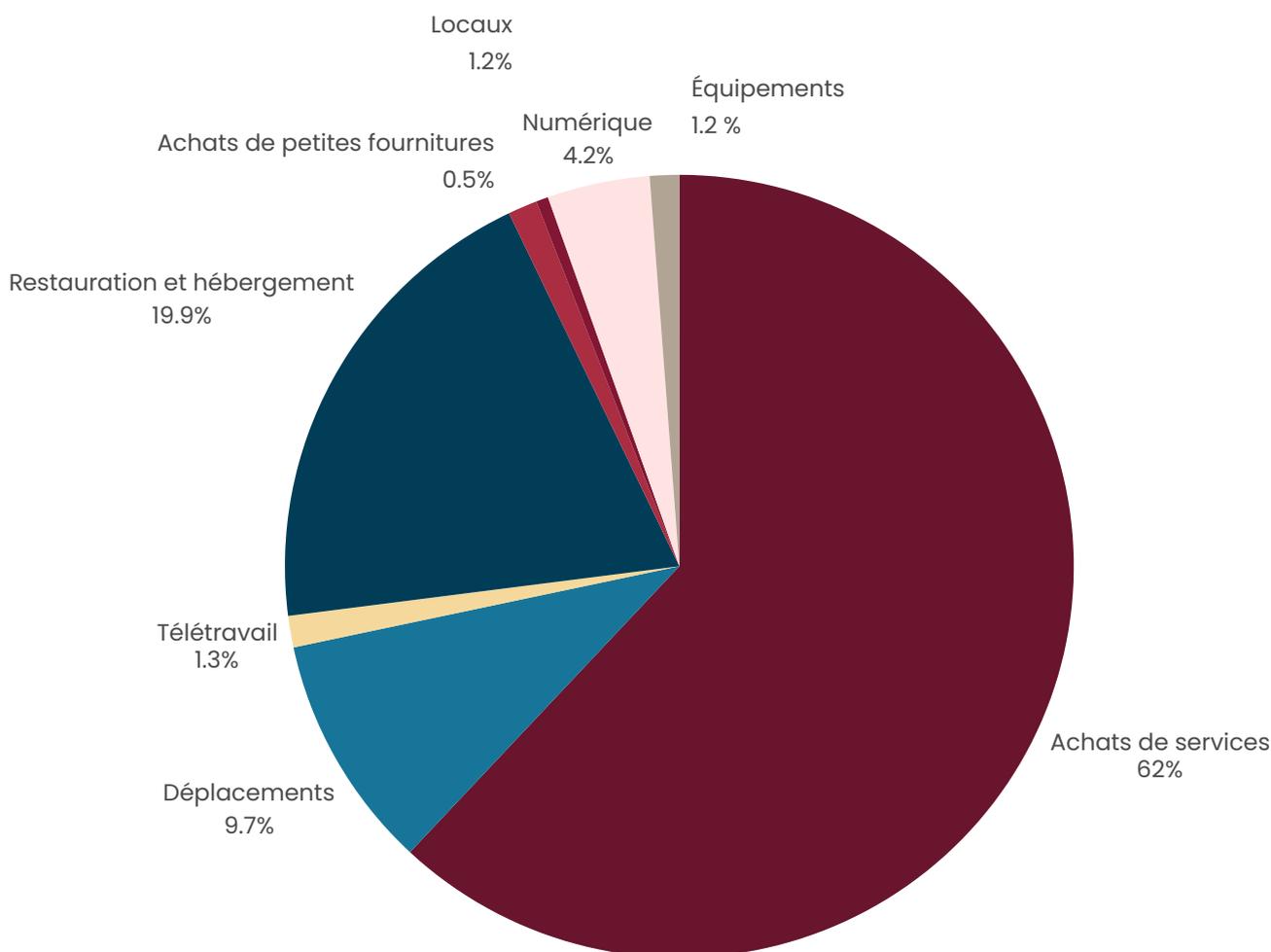
Empreinte carbone

En 2022, Alfi a réalisé son premier Bilan Carbone pour l'exercice 2021, révélant une empreinte de 775 tCO₂e. Nous renouvelons cette démarche en 2025 pour poursuivre notre engagement vers une réduction continue de notre impact environnemental.

En tant qu'entité du Groupe moOngy, qui sera soumis à la Directive Européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), Alfi s'inscrit pleinement dans cette dynamique réglementaire renforcée.

Dès 2025, nous mettrons en place un reporting carbone annuel, et publierons un rapport structuré sur nos avancées en matière de décarbonation, en lien avec les objectifs fixés par le Groupe. Cette évolution marque une étape importante dans notre démarche de transparence, de responsabilité et de contribution à une économie bas carbone.

Bilan Carbone 2024 - émissions totales (tCO₂)



Démarche de Bilan Carbone

Nos objectifs

Dans le but d'aligner notre entreprise avec les objectifs de l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique à +1,5°C, nous nous sommes engagés à limiter les émissions de CO₂ de chaque collaborateur à 1 tonne équivalent CO₂ par an d'ici 2050, dans le cadre de leur activité professionnelle.

Pour avancer vers cet objectif à long terme, nous avons défini un objectif intermédiaire ambitieux : réduire nos émissions de 30% d'ici 2024, ce qui équivaut à atteindre 1,4 tonnes de CO₂ par collaborateur.



Plan d'action

Chez Alfi, nous nous engageons résolument à jouer un rôle actif dans la préservation de l'environnement et la lutte contre le changement climatique. Notre engagement est guidé par notre vision commune de contribuer à un avenir durable pour les générations futures. Ainsi, nous avons développé un Manifeste environnemental qui définit nos engagements spécifiques et nos actions concrètes pour réduire notre empreinte carbone et promouvoir des pratiques durables au sein de notre organisation.

- **Mobilité Durable** : Nous nous efforçons de promouvoir une mobilité durable en encourageant l'utilisation de modes de transport écologiques. Cela inclut la promotion du covoiturage ou des transports collectifs.
- **Achats Responsables** : Nous avons intégré des critères stricts de durabilité et d'éthique dans notre politique d'achats et privilégions les fournisseurs et partenaires qui partagent nos valeurs environnementales, en favorisant les produits locaux, durables et éco-labellisés. Notre objectif est de réduire notre empreinte écologique tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.
- **Locaux Durables** : Nous nous engageons à optimiser l'efficacité énergétique de nos locaux et à réduire notre consommation d'énergie. Cela inclut l'installation de systèmes de gestion de l'énergie, l'utilisation de matériaux écologiques pour nos infrastructures, et la promotion de pratiques de construction durables.
- **Alimentation Décarbonée** : Nous encourageons une alimentation plus durable au sein de nos installations, en privilégiant les produits biologiques, locaux et de saison. Nous soutenons également les initiatives visant à réduire le gaspillage alimentaire et à promouvoir une alimentation plus équilibrée et respectueuse de l'environnement.
- **Sensibilisation** : Nous considérons la sensibilisation comme un pilier essentiel de notre stratégie environnementale. Nous organisons régulièrement des formations, des ateliers et des campagnes de sensibilisation pour éduquer et mobiliser nos collaborateurs autour des enjeux environnementaux.

En adoptant ce Manifeste, nous nous engageons à atteindre nos objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre et à intégrer des pratiques responsables dans tous les aspects de notre activité. Ensemble, avec nos collaborateurs, partenaires et parties prenantes, nous aspirons à jouer un rôle positif et significatif dans la construction d'un avenir durable et résilient pour tous.

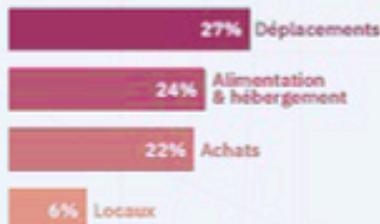
Principes phares de notre Manifeste Carbone



PLAN D'ACTION

BILAN CARBONE

18 026
TCO2e
émissions totale
en 2021



33%
d'émissions de CO2e en moins
par rapport aux entreprises du
même secteur d'activité

OBJECTIF

**Réduire nos
émissions de CO2
de 30% d'ici 2030**

Afin de respecter l'Accord de Paris et donc limiter le réchauffement climatique à +1,5°C, chaque collaborateur devra émettre 1 tonne de CO2e par an dans sa vie professionnelle d'ici à 2050

2022 : 2 TCO2e
2030 : 1.4 TCO2e
2050 : 1 TCO2e



Mobilité durable

- Faciliter le télétravail
- Interdire l'avion lorsqu'un trajet de moins de 4h en train est possible
- Financer des modes de transports décarbonés (train, transports en commun, covoiturage, trottinette & vélo)



Achats responsables

- Limiter les achats au strict nécessaire
- Travailler avec des fournisseurs qui respectent nos engagements RSE
- Former nos acheteurs aux achats responsables



Locaux durables

- Trier 100% de nos déchets
- Réduire nos impressions papier de 30%
- Supprimer les contenants à usage unique
- Réguler la température des locaux
- Prendre en compte la performance énergétique des bâtiments dans le choix des nouveaux locaux



Alimentation décarbonnée

- Proscrire la viande bovine lors des événements professionnels
- Faciliter l'accès à des repas à faible impact (via des prestataires engagés)



Sensibilisation

- Sensibiliser tous les collaborateurs aux problématiques climatiques (mailing, newsletters, conférences, workshop)
- Deployer la Fresque du climat dans toutes les sociétés du Groupe

Sensibiliser aux enjeux climatiques

Sensibilisation de nos collaborateurs à la sobriété énergétique

La sensibilisation et la formation aux enjeux d'écoresponsabilité restent au cœur de notre engagement pour un avenir durable. Conscients que chaque geste compte, nous continuons d'investir dans l'éducation de nos collaborateurs afin d'ancrer des pratiques responsables dans notre quotidien professionnel.

Informé et former nos équipes est essentiel pour bâtir une culture d'entreprise attentive à son impact environnemental. En comprenant mieux les défis climatiques, nos collaborateurs sont encouragés à adopter des comportements écoresponsables, que ce soit dans la gestion des ressources, la réduction des déchets ou l'adoption de modes de travail durables.

En 2024, nous avons poursuivi cette dynamique en nous appuyant sur les principes de notre Manifeste Carbone. Nous organisons régulièrement des sessions de sensibilisation et des formations ciblées, couvrant des thématiques clés telles que la gestion de l'énergie, la préservation de la biodiversité, et l'utilisation de produits durables.

Pour garantir un accès facile et continu à ces ressources, nous exploitons également notre plateforme de e-learning Learn2Succeed, qui permet de proposer des parcours personnalisés adaptés aux besoins spécifiques de chaque équipe et projet.

Fresque du Climat

En tant qu'entreprise, il est de notre responsabilité de contribuer à sensibiliser nos salariés au réchauffement climatique et à ses conséquences. La participation à l'initiative de la Fresque Du Climat a permis à une équipe de participants volontaires de mieux comprendre les grands principes du fonctionnement du climat et ses enjeux, au cours d'un atelier créatif et pédagogique, mais aussi de réfléchir en intelligence collective à des idées et solutions au changement climatique.

Mobilité : un impact réduit

Réinventer le recrutement par la digitalisation des échanges

Depuis 2020, la digitalisation des échanges s'est imposée comme un levier majeur dans notre manière de recruter et de collaborer. Les entretiens et rendez-vous à distance, principalement via des plateformes comme Teams, sont désormais intégrés de manière pérenne dans nos pratiques.

Au-delà de la simple réponse à la crise sanitaire, cette virtualisation permet de limiter les déplacements, de gagner en flexibilité et en réactivité, tout en offrant aux candidats et collaborateurs une expérience fluide et accessible.

Chez Alfi, nous continuons à privilégier cette approche hybride, combinant le meilleur du distanciel et du présentiel, pour allier efficacité, respect de l'environnement et qualité des échanges humains.

Alternative aux déplacements en avion

Nous avons pris la décision ferme de refuser l'utilisation de l'avion pour nos déplacements professionnels au sein de notre entreprise. Conscients des enjeux climatiques actuels, nous sommes convaincus que des alternatives existent et qu'il est de notre devoir de les explorer.

Alors que de nombreuses entreprises continuent de recourir massivement à l'avion pour leurs voyages d'affaires, nous avons depuis nos débuts choisi une approche différente, plus responsable. En optant pour des modes de transport plus durables, tels que le train, ou encore la visioconférence, nous réduisons significativement notre impact environnemental et contribuons ainsi à la lutte contre le changement climatique.

Cette décision stratégique s'inscrit dans notre engagement à agir en accord avec nos valeurs et à promouvoir une culture d'entreprise écoresponsable. En privilégiant des solutions de déplacement plus respectueuses de l'environnement, nous montrons l'exemple et encourageons nos collaborateurs à faire de même, en adoptant des pratiques de mobilité durable dans leur vie quotidienne.

Mobilité douce

La mobilité douce, également appelée mobilité durable, fait référence à l'utilisation de modes de transport respectueux de l'environnement et favorables à la santé. Dans un contexte où les préoccupations environnementales sont de plus en plus présentes, la mobilité douce est devenue un enjeu majeur pour les entreprises soucieuses de réduire leur empreinte carbone et de promouvoir des modes de déplacement plus durables.

Conscients des impacts négatifs des déplacements professionnels sur l'environnement, nous nous engageons à favoriser la mobilité douce au sein de notre organisation. Nous souhaitons encourager nos collaborateurs à adopter des modes de transport alternatifs tels que la marche, le vélo, les transports en commun, le covoiturage ou encore les véhicules électriques.

Cette transition vers la mobilité douce présente de nombreux avantages. Tout d'abord, elle contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de la pollution atmosphérique, améliorant ainsi la qualité de l'air et préservant notre environnement. De plus, elle favorise une meilleure santé et qualité de vie pour nos collaborateurs en les incitant à pratiquer une activité physique régulière, tout en réduisant le stress lié aux déplacements routiers. Cette philosophie s'harmonise avec les principes énoncés dans le Manifeste Carbone.

Gestion environnementale et durabilité

Efficacité énergétique des bâtiments

L'entreprise a privilégié des systèmes à faible consommation d'énergie tels que des éclairages à LED, des climatisations individuelles réglables avec un bon rapport entre la puissance fournie et la puissance électrique consommée, ainsi que des détecteurs de présence, entre autres.

Évolution de la consommation énergétique siège social ALFI



Numérique responsable et durabilité des équipements : vers une IT plus sobre

Face à l'impact croissant du numérique sur l'environnement, ALFI poursuit sa transition vers une gestion plus responsable de ses outils et usages numériques. En 2024, nous avons renforcé notre engagement en adoptant une approche plus durable en matière d'équipements IT et de pratiques numériques.

Nous avons changé de partenaire pour la gestion de notre parc informatique, en choisissant un acteur engagé dans une démarche de développement responsable. Cette collaboration nous permet de poursuivre des choix d'équipements tenant compte de critères environnementaux rigoureux : allongement de la durée de vie, réparabilité, consommation énergétique optimisée, et évaluation de la maturité RSE des constructeurs.

Dans le prolongement des actions engagées en 2023, nous avons maintenu notre vigilance sur la sobriété numérique, en sensibilisant nos équipes à la réduction des déchets numériques, à une meilleure gestion des mails et à une utilisation raisonnée des outils numériques. Sans relancer de challenge ponctuel, nous avons préféré intégrer ces pratiques dans les usages quotidiens, notamment à travers des rappels sur l'impact carbone des mails, la limitation des impressions et le tri des documents électroniques.

Cette dynamique s'inscrit dans notre volonté globale de réduire notre empreinte environnementale et d'ancrer, dans la durée, une culture numérique sobre et responsable.

Gestion environnementale et durabilité

Mode de vie responsable

Au sein de notre siège social, nous adoptons une approche axée sur la durabilité, intégrant des pratiques conscientes et responsables pour réduire notre empreinte carbone. Limitation des impressions, utilisation responsable des ressources, proscription du tout jetable (avec, par exemple, la distribution de mugs pour le café) sont ainsi des axes de travail qui nous permettent de contribuer à la réduction des déchets mais également à instaurer une culture de responsabilité parmi les équipes.

Tri sélectif

En 2024, Alfi a concrétisé son engagement pour une meilleure gestion des déchets en mettant en place un dispositif de tri sélectif au sein de son siège social, en partenariat avec Les Joyeux Recycleurs. Ce choix s'inscrit dans notre volonté de réduire notre empreinte environnementale et de favoriser une utilisation plus responsable des ressources.

Le dispositif déployé a été pensé en cohérence avec les usages réels des collaborateurs sur site : les flux de déchets les plus courants ont été identifiés pour adapter les points de collecte, rendant le geste de tri à la fois simple, visible et efficace. Ce fonctionnement fluide s'appuie également sur la pédagogie des équipes RSE, qui ont accompagné le changement en sensibilisant et en informant les usagers avec régularité.

Grâce à cette approche à la fois pragmatique et engagée, les bons réflexes se sont rapidement installés dans les pratiques du quotidien. Cette initiative marque une étape importante dans notre stratégie environnementale, en transformant un espace de travail collectif en lieu exemplaire en matière de tri et de réduction des déchets.

- papier
- bouteilles en plastique
- canettes
- 5 en 1 : cartouches, lampes, piles, stylos, bouchons
- gobelets

Des goodies écoresponsables

La communication par l'objet demeure une stratégie puissante pour renforcer la visibilité de notre entreprise et établir des liens durables avec nos partenaires et clients. Dans cette perspective, l'adoption d'une approche éco-responsable dans le choix de nos goodies et supports promotionnels s'avère cruciale. Opter pour des objets respectueux de l'environnement témoigne de notre engagement envers la durabilité et contribue à façonner une image positive de notre marque. Pour concrétiser notre engagement, nous entamons des recherches approfondies afin de nouer des partenariats avec des fournisseurs spécialisés. Ces partenaires partageront notre vision d'une communication par l'objet responsable et écologique. Nous aspirons à collaborer avec des entreprises qui revendiquent un catalogue de supports bas carbone, garantissant ainsi la cohérence entre nos valeurs et les produits que nous choisissons de diffuser.

Pour approfondir et matérialiser cette démarche, la politique de goodies et objets de communication a été formalisée au travers du Manifeste Carbone déployé par moOngy. Il a ainsi été décidé de se concentrer sur les objets considérés comme "utiles" et le plus responsable possible, made in France, matières 100 % recyclées, et d'axer nos choix de fournisseurs parmi des ESAT, notamment.

Environnement : indicateurs

Thématiques	Indicateur	2024
Réduction des émissions de GES	Empreinte carbone absolue	640 tCO2e
Réduction des émissions de GES	Intensité carbone par collaborateur	1.1 tCO2e
Réduction des émissions de GES	émissions de scope 1 (émissions directes de GES)	4 tCO2e
Réduction des émissions de GES	émissions de scope 2 (émissions indirectes associées à l'énergie)	1.4 tCO2e
Réduction des émissions de GES	émissions brutes ESG de scope 3 (autres émissions indirectes de GES)	454.2 tCO2e
Sensibilisation aux enjeux énergétiques	Salariés ayant reçu la communication de sensibilisation à la sobriété énergétique	100 %
Consommation énergétique	Consommation d'électricité de notre Siège Social	33930 kWh
Mobilité	% de trajets de - 1 000 Km réalisés en avion	0 %
Gestion des déchets	Nombre de flux de tri déployés	5

VOLET ÉTHIQUE

L'éthique guide notre manière de travailler, de décider et de collaborer, en assurant la cohérence entre nos valeurs, nos engagements et nos pratiques quotidiennes.



L'éthique en action : garantir confiance et transparence

L'intégration des principes du Pacte Mondial des Nations Unies guide notre engagement quotidien pour instaurer un cadre éthique solide et responsable. Cet engagement vise non seulement à protéger l'entreprise et ses parties prenantes, mais aussi à contribuer positivement à la société et à l'économie, en bâtissant un avenir durable fondé sur la confiance, l'intégrité et la responsabilité, en harmonie avec les Objectifs de Développement Durable (ODD).

Lutte contre la corruption

Des politiques strictes sont mises en œuvre pour prévenir toute forme de corruption, en accord avec l'**ODD 16 (Paix, justice et institutions efficaces)** et le **principe 10 du Pacte Mondial**. Les collaborateurs bénéficient de formations régulières sur les risques liés à la corruption et les comportements à adopter, tandis qu'une politique de tolérance zéro s'applique à toute infraction.

Prévention du blanchiment d'argent et de la fraude

Afin d'assurer l'intégrité des opérations financières, des procédures rigoureuses de contrôle sont en place. Cette démarche, en lien avec les **ODD 8 (Travail décent et croissance économique)** et **16**, protège les clients et l'entreprise contre les risques, garantissant des transactions transparentes et sécurisées.

Cybersécurité

La sécurité des données, particulièrement critique dans le secteur financier, est une priorité. En cohérence avec l'**ODD 9 (Industrie, innovation et infrastructure)**, des formations aux bonnes pratiques et des audits réguliers renforcent la protection des informations sensibles, assurant un environnement numérique résilient et fiable.

Intégrité des personnes

L'éthique individuelle des collaborateurs est valorisée à travers le respect des normes les plus exigeantes en matière de conduite professionnelle. En lien avec les **ODD 5 (Égalité entre les sexes)** et **8**, ainsi que les **principes 1 et 6 du Pacte Mondial (droits humains et conditions de travail décentes)**, le Code de Conduite interne fixe des attentes claires en termes de respect mutuel, transparence et responsabilité, favorisant un climat de confiance et de bienveillance.



Engagements éthiques et pratiques de conformité

Depuis 2019 et conformément à la loi Sapin II, ALFI a mis en place un dispositif de plusieurs mesures visant à prévenir la corruption et le trafic d'influence. Ces mesures comprennent la diffusion et l'intégration d'un Code de Conduite dans les Règlements Internes des différentes entités du groupe, ainsi que la création d'un système d'alerte interne accessible à l'ensemble des salariés via une adresse mail spécifique.

Code de conduite

Il est de notre devoir de construire un environnement éthique et juste. Notre Code de Conduite a été rédigé pour guider chaque membre de notre organisation dans la prise de décisions éclairées et responsables. Il incarne les principes et standards qui définissent nos actions et notre comportement, reflétant les valeurs fondamentales sur lesquelles repose notre entreprise et notre Groupe.

Il s'adresse à l'ensemble des collaborateurs, employés, dirigeants, ainsi qu'à nos parties prenantes externes et établit un cadre clair et précis pour assurer que toutes nos activités sont menées de manière transparente, éthique et conforme aux réglementations en vigueur. En tant qu'élément central de notre culture d'entreprise, ce document est remis à chaque nouveau collaborateur dès son arrivée et reste accessible à toute partie prenante sur simple demande.

En voici les principes :

- **Principe n1 : Respect du droit**
 - Règle n1 : Lutter contre la corruption et le trafic d'influence
 - Règle n2 : Respecter la libre concurrence
- **Principe n2 : Respect de la personne et de son environnement**
 - Règle n3 : Respecter les salariés
 - Règle n4 : Assurer la sécurité
 - Règle n5 : Réduire notre empreinte environnementale
- **Principe n3 : Respect de l'entreprise**
 - Règle n6 : Protéger les informations confidentielles
 - Règle n7 : Protéger les données personnelles
 - Règle n8 : Protéger les actifs de l'entreprise

Loin d'être statique, le Code de Conduite évolue continuellement pour s'adapter aux nouvelles réalités et défis de notre environnement d'affaires. Nous encourageons un dialogue ouvert et continu sur les questions éthiques et de conformité, permettant ainsi à chacun de contribuer activement à la création d'un cadre de travail respectueux et responsable.

Le respect du Code de Conduite est une condition essentielle de notre appartenance à l'entreprise. En cas de non respect de la conformité, des mesures disciplinaires peuvent être prises.

En somme, le Code de Conduite est le pilier de notre engagement envers l'éthique et la responsabilité. En guidant nos actions quotidiennes, il nous aide à bâtir une entreprise plus juste et durable.

Engagements éthiques et pratiques de conformité

Procédure d'alerte

En lien direct avec le Code de Conduite et en vue de construire un climat de dialogue permettant à chacun de s'exprimer et de partager ses préoccupations, Alfi a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle ouvert à l'ensemble des salariés de la société et aux cocontractants extérieurs. Ce dispositif permet de signaler de façon confidentielle tous types d'agissements ou violations graves contraires à la législation en vigueur, et plus généralement tous comportements contraires à l'éthique tels que :

- Corruption et trafic d'influence
 - Harcèlement et discrimination
 - Fraude
 - Conflit d'intérêt
 - Violation de la législation en matière de protection des données personnelles
 - Atteinte à l'environnement
 - Droit et protection des personnes
- **Modalités** : L'alerte peut être communiquée par mail auprès d'une adresse dédiée, ethics@alfi.fr. Le correspondant éthique est désigné en raison de son impartialité et soumis à une obligation de confidentialité renforcée.
 - **Traitement des alertes** : Alfi s'engage à traiter le signalement dans un délai raisonnable et à préserver la confidentialité liée à l'exercice du droit d'alerte. Dans le cas contraire, elle peut être adressée à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. La boîte mail "ethics" est consultée à raison de deux fois par semaine.
 - **Protection du lanceur d'alerte** : Alfi s'engage à garantir la confidentialité des données traitées conformément à la réglementation applicable, et à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de conséquences négatives telles que la discrimination, le harcèlement ou des sanctions disciplinaires du fait d'avoir eu recours au dispositif d'alerte.
 - **Données à caractère personnel** : recueillies dans le cadre d'une alerte professionnelle, elles sont traitées conformément au Règlement général sur la protection des données. Ces dispositions ouvrent le droit au lanceur d'alerte à l'accès, la rectification, l'effacement, l'opposition, la limitation et la portabilité des données. Pour user de ce droit, il convient d'adresser un mail à : gdpr.compliance@moongy.group.

**Pourcentage de nouveaux salariés sensibilisés
à la Procédure d'Alerte et à ses modalités en 2024**

100 %

Lutte contre la corruption

Alfi s'engage à respecter les lois et réglementations en vigueur pour lutter contre la corruption, conformément aux règles du Pacte Mondial des Nations Unies et des lois nationales. Dans cette optique, notre entreprise conduit ses activités avec légalité, intégrité et transparence. Nous sommes fermement opposés à toute forme de corruption et de trafic d'influence, et appliquons une politique de tolérance zéro à cet égard.

- **Dans le Code de conduite**

Relevant du Principe N1 du Code de Conduite d'Alfi, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence y voit définir ses champs d'application.

- Cadeaux et invitations
- Mécénat, sponsoring et donations à des partis politiques
- Conflits d'intérêts

- **Formation Corruption**

Le sujet de la corruption demeurant d'actualité, la diffusion du Code de Conduite s'est vue renforcée par le biais d'une formation en interne. Particulièrement susceptibles d'être concernés par les sujets de la corruption en raison de la nature de leur métier, les Ingénieurs d'Affaires ont tous été assujettis à cette formation. Régulièrement en contact avec les prospects et les partenaires commerciaux, ils peuvent être exposés à des situations à risques en matière de corruption : avantages concurrentiels, pots-de-vin...

- Objectifs de la formation corruption :
 - Mieux comprendre la différence entre la corruption et le trafic d'influence
 - Voir des cas concrets de corruption et comment réagir face à une situation délicate
 - Prendre conscience des potentielles sanctions
 - Échanges et retours d'expérience
- **Taux de participation à la formation corruption** : 100 % des Ingénieurs d'Affaires
- **Objectif de salariés formés chaque année à fin 2025 sur la base des Ingénieurs d'Affaires** : 100 %

Lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent

La lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent constitue un enjeu crucial pour toute entreprise, notamment dans le secteur de la Finance où la vigilance est de rigueur.

En France, la réglementation est particulièrement stricte, en accord avec les directives européennes qui renforcent continuellement les mesures de prévention et de contrôle.

Contexte Réglementaire

Les entreprises françaises sont tenues de se conformer à une série de lois et de régulations visant à prévenir et détecter les activités frauduleuses et le blanchiment d'argent. Parmi les principales législations figurent :

- La Directive (UE) 2015/849, dite 4e Directive anti-blanchiment.
- La Directive (UE) 2018/843, dite 5e Directive anti-blanchiment.
- Le Code Monétaire et Financier en France, qui impose des obligations spécifiques de vigilance, de déclaration de soupçon, et de conservation des données.

Ces réglementations obligent les établissements financiers et les entreprises assujetties à adopter une approche par les risques, c'est-à-dire à évaluer et gérer les risques de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme de manière proactive et continue.

Expertise en Compliance et Conformité

Alfi dispose d'équipes spécialisées et hautement qualifiées dans le traitement de la fraude et de la lutte contre le blanchiment d'argent. Certains de nos Consultants occupent des postes clés tels que Know Your Customer (KYC), conformité, AML et contrôle interne, et interviennent directement auprès de nos clients dans les secteurs bancaire, financier et assurantiel.

Cette présence opérationnelle auprès des institutions financières nous permet d'adopter un savoir-faire pointu, alliant expertise réglementaire et maîtrise des processus de vigilance renforcée. Nos collaborateurs accompagnent ainsi nos clients dans la mise en œuvre des exigences réglementaires, la détection des risques, le traitement d'alertes, la prévention des pratiques frauduleuses, ainsi que dans le suivi rigoureux des procédures de conformité.

Par cette compétence spécifique, Alfi s'impose comme un partenaire de confiance, contribuant activement à la protection de l'intégrité des opérations financières et à la sécurisation des environnements clients. Notre capacité à mobiliser des experts dédiés garantit une réponse adaptée et efficace aux enjeux complexes de la lutte anti-blanchiment et anti-fraude dans un secteur en constante évolution.

Lutte contre le harcèlement

Nous accordons une importance primordiale à la promotion d'un environnement de travail sain, respectueux et inclusif pour l'ensemble de nos collaborateurs. Lutter contre le harcèlement sous toutes ses formes est profondément ancré dans nos valeurs éthiques. Nous considérons que le respect mutuel, la dignité et le bien-être de chacun sont des valeurs fondamentales. Par conséquent, nous avons mis en place une politique rigoureuse de lutte contre le harcèlement, afin de prévenir et d'éliminer toute forme de comportement inapproprié au sein de notre organisation.

Harcèlement moral

Le harcèlement moral constitue une infraction grave qui peut avoir des conséquences dévastatrices sur la santé physique et mentale de la personne concernée, ainsi que sur son évolution professionnelle. Chez Alfi, nous condamnons fermement le harcèlement moral sous toutes ses formes, qu'il s'agisse d'insultes, de menaces, de retraits de mission ou de tout autre comportement répété qui porte atteinte à la dignité et aux droits des individus.

Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Nous considérons également le harcèlement sexuel et les agissements sexistes comme des violations majeures de nos principes éthiques. Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à la dignité et créent une situation intimidante, hostile ou offensante. Nous avons une tolérance zéro envers ces comportements inappropriés et nous nous engageons à protéger nos collaboratrices et collaborateurs contre toute forme de harcèlement sexuel.

Pour prévenir et lutter activement contre le harcèlement, nous avons mis en place les mesures suivantes :

- **Sensibilisation et formation** : Nous organisons régulièrement des sessions de sensibilisation et de formation pour tous nos collaborateurs afin de leur fournir les connaissances nécessaires pour identifier, prévenir et signaler le harcèlement.
- **Canal de signalement confidentiel** : Nous avons mis en place une ligne éthique, accessible à tous nos employés, qui permet de signaler de manière confidentielle tous types d'agissements ou violations graves contraires à la législation en vigueur. Les signalements sont traités de manière confidentielle et enquêtés de manière approfondie. La procédure d'alerte consiste à envoyer un mail à ethics@moongy.group.
- **Rôle des responsables hiérarchiques et des ressources humaines** : Les responsables hiérarchiques et le service des Ressources Humaines ont la responsabilité de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir, détecter et sanctionner le harcèlement moral ou sexuel. Ils sont formés pour agir de manière diligente et bienveillante dans la gestion de ces situations.
- **Accompagnement et support** : Nous avons désigné des référents harcèlement au sein de l'entreprise et du Comité Social et Économique (CSE) pour orienter, informer et accompagner les collaborateurs victimes de harcèlement. Nous encourageons les victimes à se tourner vers ces référents.

Cyber-sécurité

La sécurité des systèmes d'information est un enjeu stratégique pour ALFI et pour le groupe Moongy de manière générale. La gouvernance de la sécurité IT, la gestion des systèmes d'information sous-jacents aux services fournis à nos clients sont bâties de sorte à assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité. Le programme de sécurité IT du groupe qui a démarré en 2023 vise à :

- Protéger nos données et celles que nous confient nos clients des menaces internes et externes
- Assurer la résilience et la conformité du système d'information
- Réagir rapidement et efficacement en cas d'incident

Pour 2024 à la fin du premier semestre de 2025, les réalisations sont les suivantes:

- Mise en place d'un centre opérationnel de sécurité (SOC), couvrant les détections de sécurité IT
- Déploiement d'une nouvelle solution de protection des postes et des serveurs (EDR) avec une capacité accrue de protection contre les menaces et la restriction des dispositifs USB
- Le déploiement d'une nouvelle solution de filtrage des flux sortants sur Internet, avec une protection contre la fuite des données.
- La définition d'un plan de gestion de crise, avec un exercice prévu pour fin Q3 2025
- Alignement de la gouvernance sécurité sur la norme ISO 27001
- Exercice Redteam à l'échelle du groupe, y compris le système d'information d'ALFI
- Audit Cybervadis à l'échelle du groupe, avec un score fin 2024 de 718 points

	2024
Nombre de formations cybersécurité dispensées	5 modules de formation + le Cybermois
Score moyen de réussite aux formations cybersécurité dispensées	39 %
Taux d'échec aux campagnes de test de phishing	1.9%
Taux moyen de signalement des tentatives de hameçonnage	4.5%
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information en 2023	0

Sécurité des données

Les collaborateurs d'ALFI sont régulièrement amenés à travailler sur des applications clients qui gèrent des données sensibles. Afin d'assurer la confidentialité et l'intégrité de ces données, le groupe s'engage contractuellement à respecter des règles de sécurité strictes, en accord avec la législation en vigueur. Les procédures internes définissent également les cas exceptionnels où un salarié a le droit d'accéder à des données personnelles.

ALFI se conforme au Règlement Général sur la Protection des Données soit RGPD, qui s'applique également aux données des clients et des collaborateurs, ainsi qu'à celles des candidats. Cela implique la mise en oeuvre de mesures nécessaires pour garantir la protection de ces données et éviter tout risque de violation de la vie privée.

Un dispositif de compliance est ainsi communiqué sur les différents sites Web des entités et permet l'accessibilité de tous à ses données personnelles.

En outre, nous attachons une grande importance au respect de la vie privée et à la protection des données personnelles de nos candidats, collaborateurs et utilisateurs de nos sites. Nous avons mis en place des mesures de sécurité et des dispositifs spécifiques pour garantir la confidentialité et la protection de vos informations.

Sensibilisation au RGPD

Priorité essentielle pour ALFI, la protection des données personnelles fait l'objet d'actions de sensibilisations pour tout nos collaborateurs. Droit des individus, bonnes pratiques... sont autant de dimensions intégrées à ces sensibilisations et formations liées au RGPD, pour lesquelles notre plateforme de e-learning joue un rôle des plus utiles et offre une compréhension continue et approfondie des enjeux liés à la protection des données.

Mentions légales

Notre site internet est soumis à des conditions d'utilisation que l'utilisateur doit reconnaître et accepter en accédant aux informations mises à disposition par ALFI. Les mentions légales fournissent les informations sur l'éditeur du site, la conception et la réalisation, ainsi que l'hébergeur du site. De plus, nous informons l'utilisateur que les fichiers nominatifs faisant l'objet d'un traitement informatisé sur notre site ont été déclarés à la Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL). Il dispose d'un droit d'accès, d'opposition et de rectification de ses données personnelles.

<https://alfi.fr/mentions-legales/>

Sécurité des données

Politique de confidentialité

Notre politique de confidentialité détaille la collecte et le traitement des données personnelles concernant nos différents interlocuteurs, notamment nos candidats. Lors de nos processus de recrutement, nous recueillons les informations mentionnées dans les CV et l'historique de nos échanges. Les données sont conservées pendant une durée de 13 mois conformément à la loi. De plus, notre site utilise des cookies pour recueillir des informations liées aux visites. Nous utilisons ces données à des fins strictes de marketing et d'analyse statistique. Les utilisateurs ont le droit d'accéder, de rectifier et d'effacer vos données personnelles en nous contactant à l'adresse gdpr.compliance@moongy.group.

<https://alfi.fr/politique-de-confidentialite/>

Protection des données personnelles

La sécurité des données est une priorité chez ALFI. Nous mettons en place des bonnes pratiques de sécurité informatique à tous les niveaux pour protéger les informations personnelles. Nos employés qui traitent les données sont sensibilisés aux règles de protection des données personnelles.

Pour en savoir plus sur les cookies, leur fonctionnement et les moyens de s'y opposer, les utilisateurs du site Internet ou nos candidats peuvent consulter le site de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL).

Pour toute question concernant notre Politique de Protection des Données Personnelles, ils peuvent nous contacter à l'adresse email suivante : gdpr.compliance@moongy.group.

DoYouBuzz

Doyoubuzz est une plateforme de recrutement utilisée par notre société pour le traitement des données personnelles de nos candidats. Selon les conditions générales d'utilisation, les données collectées comprennent la création d'une base de CV et de dossiers de compétences. Les opérations réalisées sur ces données incluent la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la modification, la consultation, l'utilisation, la communication et la destruction. Les finalités du traitement sont le recrutement de nouveaux collaborateurs et la mise en avant des compétences de la société. Les données personnelles des utilisateurs seront conservées pendant une durée maximale de deux ans à partir du dernier contact. Les utilisateurs ont le droit de récupérer leurs données personnelles au format JSON et de bénéficier du droit à l'oubli.

Éthique : indicateurs

Thématiques	Indicateur	Chiffres 2024
Lutte contre la corruption	Salariés ayant reçu le code de conduite	100 %
Lutte contre la corruption	% des Ingénieurs d'Affaires ayant suivi la formation anti-corruption	100 %
Lutte contre la corruption	Nombre hebdomadaire de consultations de la boîte mail ethics@moongy.group	1
Lutte contre la corruption	Cas de corruption signalés	0
Lutte contre le harcèlement	Salariés informés des modalités d'alerte pour toute question de harcèlement	100 %
Lutte contre le harcèlement	Cas de harcèlement signalés	1
Cyber-sécurité	Nombre de formations liées à la cybersécurité dispensées	5
Cyber-sécurité	Taux moyen de signalements de hameçonnages	4.5%
Cyber-sécurité	Taux d'échec aux campagnes de test de phishing	1.5%
Cyber-sécurité	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information en 2024	0

CONCLUSION



Une trajectoire engagée vers un avenir durable

L'année 2024 a confirmé l'engagement profond d'Alfi en matière de responsabilité sociale, au coeur de notre stratégie et de nos valeurs. Forte de plus de cent cinquante collaborateurs, de son expertise pointue dans les services financiers, elle continue d'intégrer de manière rigoureuse et pragmatique les exigences EcoVadis, ainsi que les Objectifs de Développement Durable et les principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Tout au long de l'exercice, nous avons consolidé nos actions en matière d'éthique, d'environnement, et de responsabilité sociale, avec un souci constant d'adaptation aux besoins spécifiques de notre secteur et de notre territoire. Le renforcement des compétences internes, la collaboration avec nos clients et partenaires, ainsi que l'optimisation de nos pratiques responsables, nous permettent d'avancer avec confiance vers une croissance durable et inclusive.

Au delà des résultats, c'est notre capacité à mobiliser l'ensemble de nos collaborateurs autour d'une vision commune, fondée sur l'intégrité, l'innovation et le respect, qui constitue notre véritable force. Cette dynamique collective est le moteur de notre performance et de notre contribution positive à la société.

Pour 2025, Alfi se fixe des objectifs ambitieux pour approfondir ses engagements, développer ses actions environnementales, renforcer ses pratiques éthiques, et continuer à promouvoir le bien-être et le développement professionnel de ses équipes. Notre ambition est claire : devenir un acteur de référence responsable et engagé, capable de créer de la valeur partagée avec l'ensemble de nos parties prenantes et de contribuer activement à un avenir plus durable et équitable.

Nous remercions chaleureusement tous ceux qui participent à cette démarche : collaborateurs et collaboratrices, clients, partenaires et parties prenantes. Ensemble, poursuivons cette trajectoire responsable, guidée par nos principes et notre volonté d'agir pour un monde meilleur.

Le mot de la fin – Parole de dirigeant

**“DONNER DU SENS
À LA PERFORMANCE”**



Ce rapport extra-financier clôt une année 2024 riche de transformations, d'engagements renouvelés et de convictions renforcées.

Alfi évolue dans un environnement exigeant, à la croisée des enjeux humains, technologiques et environnementaux. Face à ces défis, nous faisons le choix d'un développement aligné avec nos valeurs : l'intégrité, la responsabilité, la transparence, et le respect de nos parties prenantes.

Ce rapport n'est pas seulement un exercice de reddition de comptes. Il est le reflet du travail des équipes, de la progression de notre maturité RSE, et de notre volonté de contribuer activement à un modèle de croissance durable.

L'année 2025 s'annonce comme un tournant structurant, avec la montée en puissance de nouvelles obligations européennes (CSRD), mais surtout avec une attente sociétale croissante : celle de voir les entreprises assumer pleinement leur rôle dans la transition écologique, sociale et éthique.

C'est dans cet esprit que nous continuerons d'avancer, en consolidant nos engagements, en écoutant nos collaborateurs, en agissant avec nos partenaires, et en veillant à ce que nos décisions aient un impact positif, concret, et mesurable.

Je tiens à remercier toutes celles et ceux qui ont contribué à ce cheminement : nos collaborateurs d'abord, nos clients, nos partenaires, et plus largement l'ensemble de notre écosystème.

Notre ambition reste claire : faire d'Alfi une entreprise utile, engagée et exemplaire dans son secteur.

Thierry GUYON

Thierry Guyon
Directeur Général – Groupe Delane SI

Construire un impact durable,
avec rigueur et conviction



1, Cours de l'Île Seguin
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT



01 83 35 20 60



www.alfi.fr