



LINGUAPHONE
- 1901 -

2025

**RAPPORT
RSE**

SOMMAIRE

NOTRE IDENTITÉ & NOS CHIFFRES-CLÉS

Page 3

NOS ENGAGEMENTS EN RÉPONSE À NOS ENJEUX

Page 4

NOTRE DÉMARCHE RSE & NOTRE GOUVERNANCE

Page 5

NOS ACTIONS POUR RÉPONDRE À NOS ENGAGEMENTS

Pages 6 à 14

NOTRE IDENTITÉ ET NOS CHIFFRES-CLÉS

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

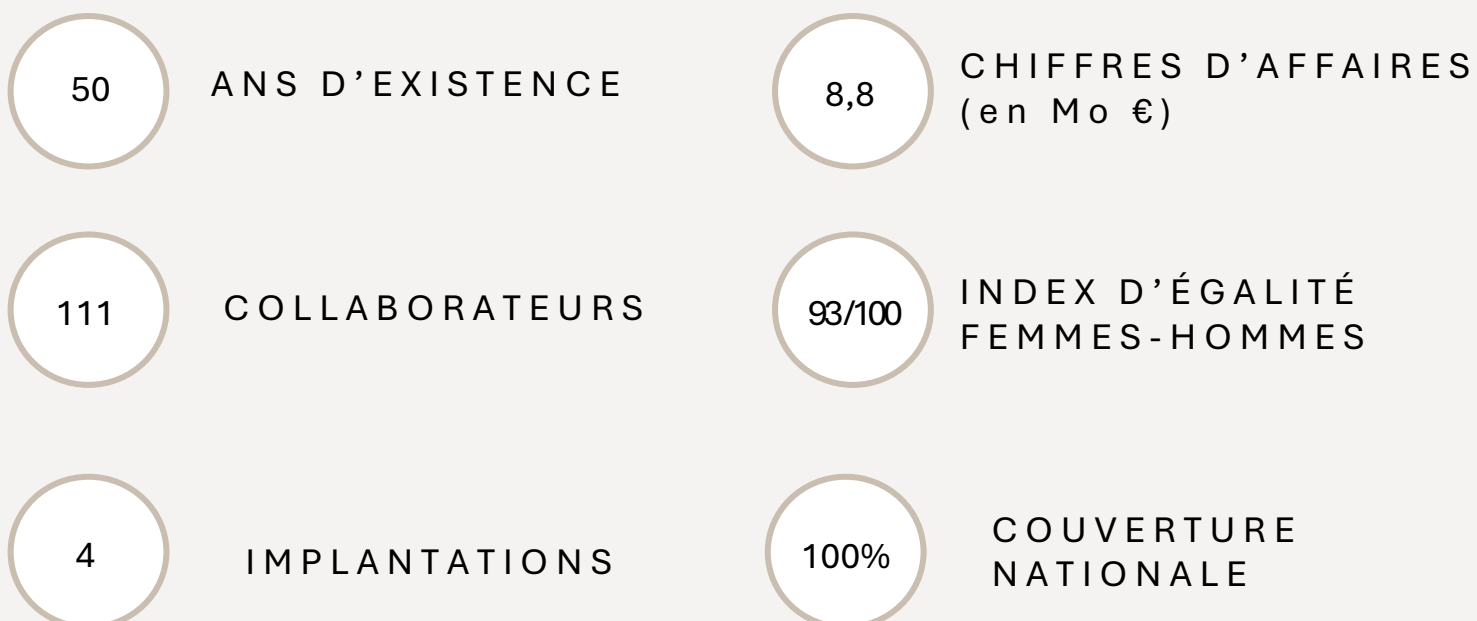
Depuis plus de 50 ans, Linguaphone s'impose comme un acteur incontournable de la formation linguistique professionnelle en France. Chaque année, plus de 10 000 adultes, issus de tous horizons, se forment à plus de 10 langues grâce à des méthodes innovantes, conçues pour leur permettre de communiquer avec aisance, collaborer efficacement et performer en contexte international.

Reconnue, Linguaphone, est classée « Incontournable » par le magazine Décideurs depuis plus de 5 ans. Son engagement qualité et son approche sur-mesure en font l'un des leaders du secteur.

Implantée à Paris, Mulhouse, Grenoble et Dijon, Linguaphone intervient sur l'ensemble du territoire, au service des entreprises, des institutions publiques, des établissements d'enseignement supérieur et des salariés. Ses équipes, composées de plus de 36 nationalités, incarnent au quotidien la diversité et l'ouverture qu'elles transmettent à leurs apprenants.

Linguaphone porte une vision ambitieuse : former durablement, c'est permettre à chacun de développer des compétences utiles, transférables et immédiatement mobilisables dans son quotidien professionnel.

CHIFFRES-CLÉS



NOS PRODUITS / NOTRE OFFRE

La maîtrise des langues est un levier de performance durable. Linguaphone conçoit des solutions linguistiques innovantes, accessibles et hautement personnalisées dans plus de 10 langues, adaptées aux besoins des professionnels d'aujourd'hui. Sa pédagogie, pensée pour l'humain et orientée résultats, propose des formations certifiantes toujours alignées avec le contexte professionnel de chaque apprenant.

Notre approche repose sur quatre piliers :

- L'efficacité : des formations individualisées, des contenus adaptés en continu, des formateurs natifs ou bilingues ayant une expérience significative du monde professionnel.
- La flexibilité : présentiel, distance ou immersion, des horaires élargis et des outils digitaux accessibles en illimité pour s'adapter à toutes les contraintes.
- L'accompagnement : un formateur dédié et une équipe de suivi qui s'assurent que chaque apprenant progresse vite, concrètement et en toute confiance.
- Et la confiance : plus d'un siècle d'expérience, premier groupe français indépendant de la formation linguistique, certifié Qualiopi et labellisé RSE.

Chaque entreprise est unique, chaque collaborateur aussi. Linguaphone identifie les besoins réels, définit les bons parcours et assure une montée en compétences rapide, durable et certifiable. Ses formateurs salariés sont sélectionnés selon des critères normés, formés en continu, et ses contenus sont créés en France sur des supports 100 % dématérialisés.

Linguaphone accompagne plus de 300 entreprises, des institutions publiques, des établissements d'enseignement supérieur, des salariés et des demandeurs d'emploi. Implantée à Paris (siège), Mulhouse, Grenoble et Dijon, elle intervient sur l'ensemble du territoire.

Résultats

93 % de satisfaction

94 % de taux de réalisation

4,8/5 sur Avis Vérifiés

NOS ENGAGEMENTS EN RÉPONSE À NOS ENJEUX



Sana Ronda
Directrice Générale

NOTRE DÉMARCHE RSE ET NOS AMBITIONS

Former durablement, c'est aussi agir de manière responsable. Chez Linguaphone, cette conviction est au cœur de notre engagement. Lorsque l'on forme chaque année plus de 10 000 apprenants, on sait que notre responsabilité dépasse largement le cadre de notre propre entreprise : notre impact se mesure aussi à travers toutes les pratiques, les compétences et les réflexes que nous contribuons à diffuser.

C'est pourquoi la RSE n'est pas, chez nous, un sujet périphérique. Elle fait partie intégrante de notre stratégie, de notre pédagogie et de notre manière de travailler. Réduire notre empreinte, promouvoir l'inclusion, sensibiliser aux écogestes, structurer des achats responsables, accompagner nos équipes et intégrer le développement durable dans nos contenus : tout cela participe d'une même ambition, celle d'exercer notre métier avec cohérence et exigence.

Pour transformer cette ambition en actions concrètes, nous avons structuré avec le cabinet R3 une feuille de route RSE à horizon 2030, avec des engagements clairs et des indicateurs mesurables. Mais au fond, ce qui nous motive avant tout, c'est de faire de notre activité un véritable levier d'impact positif, à la hauteur du nombre d'apprenants que nous accompagnons chaque année, mais aussi de la communauté de centaines de formateurs que nous mobilisons à travers le monde. En embarquant avec nous nos collaborateurs, nos formateurs, nos apprenants, nos partenaires et nos clients, nous faisons vivre une dynamique collective où l'impact le plus durable est toujours celui que l'on construit ensemble.

Sana Ronda, Directrice Générale de Linguaphone

LES PILIERS DE NOTRE DÉMARCHE RSE

Se positionner en organisme de formation engagé

Intégrer la RSE à la pédagogie

Embarquer et sensibiliser l'écosystème

Définir son utilité sociétale



Agir sur la marque employeur

Renforcer le dialogue social

Favoriser le bien-être des équipes

Structurer le parcours professionnel



Réduire l'impact environnemental

Mesurer son empreinte environnementale

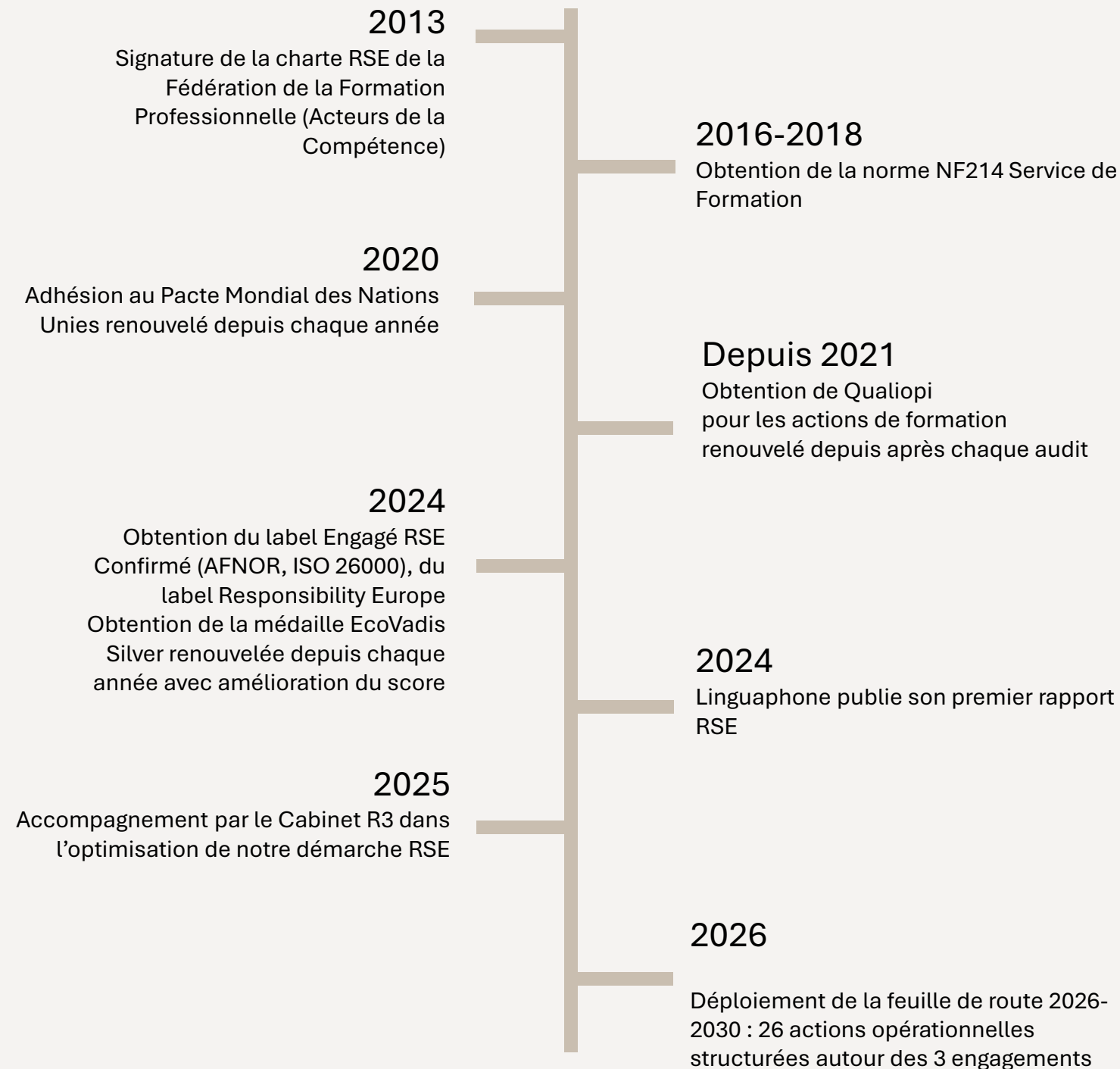
Agir sur le site et les consommations

Poursuivre la démarche d'achats responsables



NOTRE DÉMARCHE RSE ET NOTRE GOUVERNANCE

STRUCTURATION DE LA DÉMARCHE RSE



NOTRE GOUVERNANCE

Le pilotage de la démarche RSE est porté au plus haut niveau de l'entreprise et s'appuie sur une organisation dédiée à trois niveaux. La Direction Générale incarne et arbitre la stratégie RSE lors du Comité de Direction annuel. Le pilotage opérationnel est assuré par le Directeur Administratif et Financier, la Directrice des Opérations, qui coordonnent les parties prenantes internes et externes, les achats responsables, la qualité et l'accessibilité.

Une chargée RSE assure le suivi quotidien des actions et anime le comité RSE, qui se réunit mensuellement à trimestriellement. Des ambassadeurs RSE, issus des équipes pédagogiques, marketing et opérationnelles, relaient la démarche sur le terrain.



Eric NALLAMOUTOU

Directeur Administratif et Financier



Mireille ANDRIEU

Directrice des opérations



Delphine BILLOD

Chargée Appels d'offres et RSE

NOS LABELS ET CERTIFICATIONS



Ces distinctions témoignent d'un engagement évalué par des tiers indépendants.

Elles structurent notre démarche d'amélioration continue et garantissent à nos parties prenantes un cadre exigeant en matière de qualité, d'éthique et de responsabilité sociétale.

1 Intégrer la RSE à la pédagogie



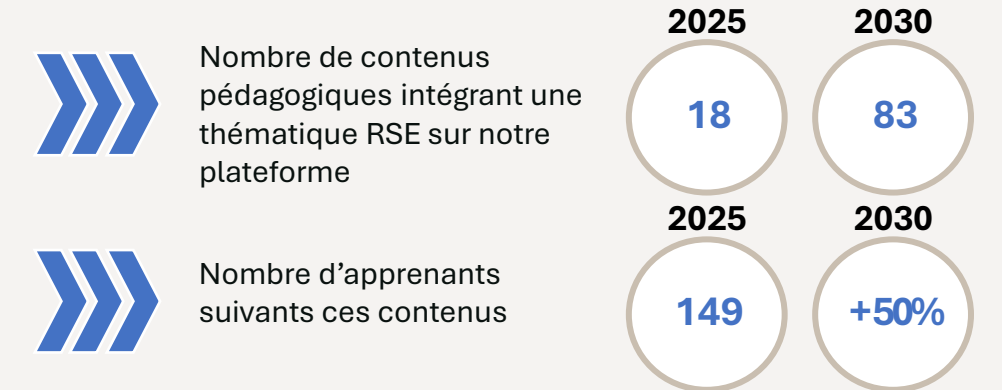
NOS ENJEUX / NOS MOTIVATIONS

Linguaphone forme chaque année plus de 10 000 professionnels en langues étrangères. Au-delà de la compétence linguistique, ces parcours représentent une opportunité concrète de sensibiliser les apprenants aux enjeux de développement durable — environnement, inclusion, consommation responsable — directement à travers les contenus pédagogiques.

L'objectif est double : proposer une offre de formation qui a du sens, en phase avec les attentes croissantes des entreprises clientes en matière de RSE, et faire de chaque parcours de formation un vecteur de prise de conscience et d'action responsable.



NOS OBJECTIFS



NOS ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- Actions initiées en 2025, en phase de structuration
- Intégration de la RSE dans l'accueil des apprenants et formateurs** : travail engagé pour créer, sur la plateforme digitale de formation, un espace dédié présentant les engagements RSE de Linguaphone et les bonnes pratiques à adopter pendant la formation (écogestes numériques, réduction des déplacements).
 - Conception de cours de langue sur des sujets RSE** : développement en cours de modules thématiques permettant aux apprenants de travailler leur niveau de langue tout en abordant des sujets comme les achats durables, la réglementation environnementale ou la responsabilité sociétale. Ces contenus constituent un atout différenciant dans l'offre commerciale.
 - Sensibilisation des créateurs de contenus internes** : mobilisation des équipes pédagogiques pour intégrer progressivement des ressources liées à la RSE dans le catalogue de contenus disponibles sur la plateforme de e-learning et les valoriser dans l'animation de la communauté d'apprenants et de formateurs.
 - Lancement d'un module sur la langue des signes française** : initiative engagée pour enrichir l'offre avec un parcours dédié à la LSF, en cohérence avec les engagements d'accessibilité.

ILLUSTRATIONS

Focus sur nos contenus RSE

- Food Sustainability with Gordon Ramsey [B1/B2] - 17% progress
- Understanding ESG in Corporations [B2/C1] - 43% progress
- A Role Model : Seville's Oranges [B2/C1] - 50% progress
- Climate Change - What does 2 degrees look like ? - 50% progress
- 3 Ways to Better Connect with Your Coworkers - 8min

NOS FUTURES ACTIONS

- Déployer et généraliser les contenus RSE dans les parcours de formation** : passer de la phase de conception à un déploiement effectif auprès de l'ensemble des apprenants. Communiquer en interne et auprès des clients sur l'existence de ces parcours. Objectif : atteindre un rythme régulier d'un nouveau contenu RSE par mois.
- Créer un parcours de langue entièrement centré sur la RSE** : structurer un « chemin langue » dédié, permettant aux apprenants de progresser linguistiquement tout en se formant aux enjeux du développement durable.
- Mesurer l'impact et la satisfaction** : mettre en place un questionnaire dédié pour les apprenants ayant suivi des contenus RSE. Analyser les données d'usage sur la plateforme (consultation, complétion). Recueillir des témoignages d'apprenants et de formateurs pour documenter les bénéfices et ajuster les contenus.
- Point de vigilance** : le succès de cette démarche repose sur l'adhésion des formateurs et la capacité à produire des contenus de qualité à un rythme régulier, sans alourdir la charge pédagogique existante.



2 Embarquer et sensibiliser l'écosystème

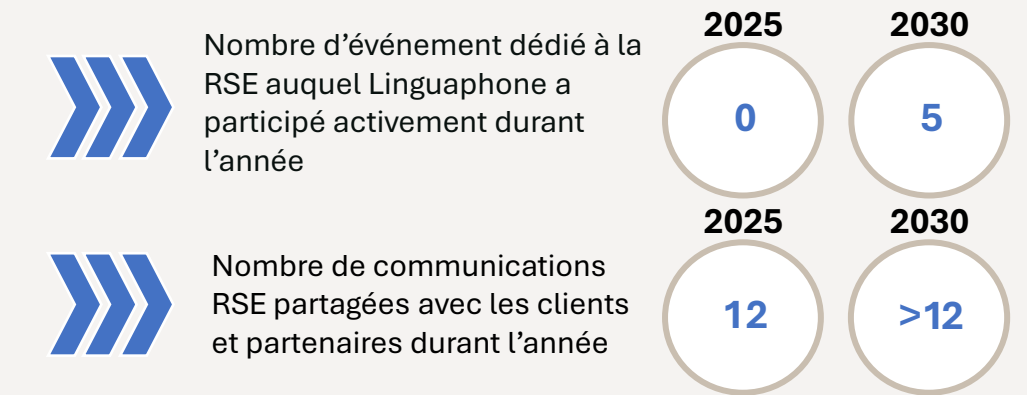
Se positionner en organisme de formation engagé

NOS ENJEUX / NOS MOTIVATIONS

La démarche RSE de Linguaphone ne peut porter ses fruits que si elle dépasse le cadre interne de l'entreprise. L'enjeu est d'embarquer l'ensemble des parties prenantes — collaborateurs, formateurs, clients, partenaires — dans une dynamique partagée de responsabilité. Linguaphone s'appuie sur un écosystème large (plus de 36 nationalités représentées parmi les équipes, 10 000 apprenants par an, des donneurs d'ordre publics et privés) qui constitue un levier puissant de diffusion des pratiques responsables. La sensibilisation de cet écosystème répond aussi à une attente croissante des clients, notamment institutionnels, qui intègrent les critères RSE dans leurs appels d'offres.



NOS OBJECTIFS



NOS ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Actions initiées en 2025, en phase de structuration

Parcours d'accueil RSE pour les nouveaux collaborateurs : travail engagé pour construire un onboarding intégrant les engagements de Linguaphone, les bases de la RGPD, de la QVCT et du handicap. L'objectif est de créer un socle commun de connaissances dès l'arrivée dans l'entreprise.

Sensibilisation des formateurs aux enjeux RSE : formats courts et ludiques (ateliers « calcul de mon empreinte carbone individuelle », « minute RSE ») pour sensibiliser les formateurs sans alourdir leur charge. L'idée est aussi de valoriser les engagements personnels des formateurs pour créer une dynamique collective positive.

Communication RSE auprès des clients : intégration progressive des engagements RSE dans les supports commerciaux. Premiers échanges avec les clients sur leurs propres pratiques et attentes en matière de responsabilité.

Structuration du comité RSE : mise en place d'un agenda de réunions trimestrielles du comité RSE, avec une réunion annuelle de validation du plan d'action par la direction.

ILLUSTRATIONS

Focus sur le Défi Empreinte Carbone individuelle Linguaphone



2025 Calcul Empreinte Carbone Individuelle

Campagne créée par LINGUAPHONE, le 01/12/2025

8,6 tonnes CO₂e / an

Empreinte carbone moyenne

NOS FUTURES ACTIONS

Identifier des ambassadeurs RSE au sein des équipes, parmi les formateurs et les clients, pour relayer la démarche au-delà des murs de l'entreprise et animer une communauté engagée (newsletter, partages d'expériences).

Créer une communauté RSE avec les clients : proposer un espace d'échange (newsletter, blog) pour partager la veille, les bonnes pratiques et les retours d'expérience sur les sujets de responsabilité.

Impliquer les équipes dans le mécénat financier : organiser un appel à propositions auprès des salariés pour choisir collectivement les associations à soutenir.

Point de vigilance : la mobilisation de l'écosystème suppose un effort de communication régulier et des formats adaptés à chaque public. Le risque principal est l'essoufflement si la démarche n'est pas portée visiblement par la direction et relayée par des résultats concrets.

3 Définir son utilité sociétale

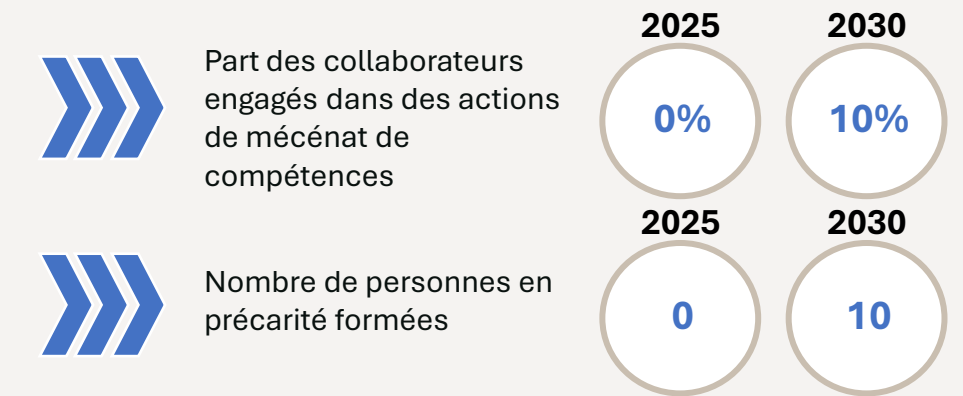


NOS ENJEUX / NOS MOTIVATIONS

Linguaphone est un acteur de la formation linguistique présent depuis plus de 50 ans en France. Au-delà de son activité commerciale, l'entreprise dispose d'un savoir-faire — la formation en langues — qui peut répondre à des besoins sociaux non couverts. Des milliers de personnes en situation de précarité ou d'insertion professionnelle ont besoin de compétences linguistiques pour accéder à l'emploi, à l'autonomie ou à l'intégration. L'enjeu est de mettre ce savoir-faire au service de l'intérêt général, en mobilisant les collaborateurs autour d'actions concrètes de solidarité et en nouant des partenariats avec des associations et d'autres organismes de formation.



NOS OBJECTIFS



NOS ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Actions initiées, en phase de cadrage

Dialogue avec la direction sur le mécénat de compétences : échanges engagés pour permettre aux salariés de consacrer une journée par an à des actions solidaires sur leur temps de travail. Identification en cours des thématiques possibles et des associations partenaires.

Don de matériel à des associations : Linguaphone donne déjà le matériel informatique et le mobilier qu'elle renouvelle à des associations. Cette pratique, déjà en place, sera formalisée et systématisée

Réflexion sur le mécénat financier participatif : La direction a ouvert la réflexion sur une politique de mécénat financier. Le principe retenu est de laisser les salariés proposer des associations à soutenir, puis de procéder à un vote collectif pour choisir le projet bénéficiaire.

ILLUSTRATIONS

Focus sur notre soutien aux amis du Père Pedro

Linguaphone soutient l'association "Les Amis du père Pedro" qui collecte des fonds pour l'association Akamasoa à Madagascar. En 1989, père Pedro découvre la décharge d'Andralanitra (banlieue de Tana à 8 km du centre) où depuis 4 ans déjà, la municipalité de Tananarive vient déverser les ordures de la ville et y « déporter » les pauvres, indésirables en ville. Avec quelques étudiants de l'Université, il fonde le premier village de Manantenasoa («le bel espoir» en malgache) et l'association Akamasoa («les bons amis» en malgache) qui sera la structure d'accueil et de prise en charge des déshérités.

NOS FUTURES ACTIONS

Déployer le mécénat de compétences : une fois validé par la direction, organiser la journée de solidarité annuelle en structurant le dispositif (inscription, thématiques, calendrier entre janvier et avril, mise en œuvre de mai à décembre).

Poursuivre les dons de matériel : systématiser le don du matériel informatique et du mobilier renouvelés à des associations.

Créer une communauté inter-organismes pour former des publics en précarité : initier un dialogue avec d'autres organismes de formation et des associations relais pour proposer des formations linguistiques gratuites ou à coût réduit à des personnes éloignées de l'emploi. Définir l'ambition de Linguaphone sur ce projet (publics ciblés, mutualisations possibles, modalités de collaboration).

Formaliser et communiquer sur ces engagements : élaborer un plan de communication pour partager ces actions avec l'ensemble des parties prenantes de Linguaphone (collaborateurs, clients, partenaires).

Point de vigilance : ces actions supposent un engagement fort de la direction, notamment sur le mécénat de compétences qui implique du temps salarié dédié. La réussite du volet « publics en précarité » dépendra de la capacité à identifier des partenaires associatifs crédibles et à trouver un modèle économique viable.

1 Renforcer le dialogue social

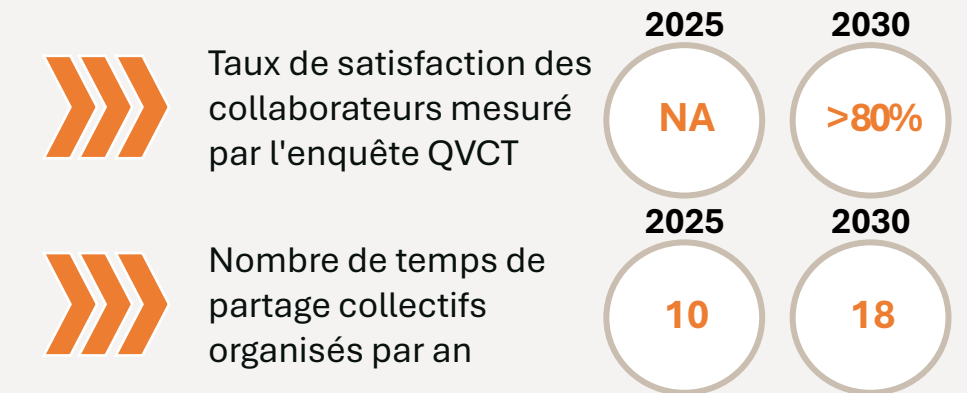


NOS ENJEUX / NOS MOTIVATIONS

Linguaphone emploie des équipes aux profils variés - 75 % de collaborateurs étrangers, 36 nationalités représentées, des formateurs répartis sur l'ensemble du territoire - ce qui constitue une richesse mais aussi un défi en matière de cohésion et de communication interne. Dans un contexte où l'attractivité employeur dépend de plus en plus de la qualité du dialogue interne, l'entreprise souhaite mieux comprendre les attentes de ses équipes, fluidifier la circulation de l'information et donner à chacun une place dans le projet d'entreprise. Le dialogue social est un levier essentiel pour renforcer l'engagement, fidéliser les talents et prévenir les risques psychosociaux.



NOS OBJECTIFS



NOS ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Actions initiées en 2025, en phase de lancement

Lancement d'une enquête sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) :

Linguaphone a validé la mise en place d'une enquête anonyme auprès de l'ensemble des salariés. L'objectif est de mesurer le ressenti des équipes sur des sujets clés : convivialité, confort au travail, dialogue social, perspectives d'évolution. Le recours à un acteur extérieur et la mise en place via le CSE permettraient de garantir l'anonymat et faciliteraient la remontée d'informations sincères.

Décision de mettre en place un partage régulier de la vision stratégique : le CODIR a acté la nécessité de structurer des temps d'information trimestriels pour partager avec les équipes les réussites, les projets en cours, les orientations stratégiques et les résultats de l'entreprise.

Renforcement du rôle du CSE : travail engagé pour donner au Comité Social et Économique une place plus active dans la démarche RSE : relais pour l'enquête QVCT, participation aux réunions de partage, dialogue régulier avec le comité RSE.

Présentation croisée des métiers : mise en place d'un format « minute collaborateurs » permettant à chaque équipe ou site de présenter son quotidien, ses contraintes et ses réussites, sur le modèle d'un « vis-ma-vie ». L'objectif est de renforcer la compréhension mutuelle entre des équipes qui ne se côtoient pas au quotidien, notamment les formateurs sur le terrain et les fonctions support au siège.

Réaliser la cartographie des parties prenantes : formaliser l'identification de l'ensemble des acteurs internes et externes de Linguaphone, exercice nécessaire pour les labellisations RSE et pour structurer le dialogue avec chaque catégorie de parties prenantes.

ILLUSTRATIONS

Focus sur notre département Learning Community Manager



NOS FUTURES ACTIONS

Exploiter les résultats de l'enquête QVCT : identifier trois thématiques prioritaires et mettre en place une action concrète sur chacune, en concertation avec le CSE.

Pérenniser les temps de partage trimestriels : ancrer ce rendez-vous dans le fonctionnement de l'entreprise pour qu'il devienne un outil durable de pilotage et de cohésion.

Nommer un référent diversité, inclusion et harcèlement : ce référent aura pour rôle de structurer la prévention, de recueillir les signalements et de sensibiliser les équipes.

Point de vigilance : l'enquête QVCT ne produira des effets positifs que si les résultats sont partagés de manière transparente et suivis d'actions visibles. Le risque serait de sonder les équipes sans donner suite, ce qui pourrait détériorer la confiance au lieu de la renforcer.

2 Favoriser le bien-être des équipes



NOS ENJEUX / NOS MOTIVATIONS

Linguaphone présente un profil démographique singulier : 52 % des collaborateurs ont plus de 55 ans, et l'entreprise s'appuie sur un réseau de formateurs intervenant sur l'ensemble du territoire, souvent en autonomie. Dans ce contexte, le bien-être au travail ne se limite pas au confort des bureaux parisiens : il concerne aussi les conditions d'exercice des formateurs, la prévention des risques physiques liés à la posture et au travail sur écran, et le maintien d'un sentiment d'appartenance malgré la dispersion géographique. Le taux d'absentéisme reste maîtrisé (1,53 % en 2024), mais la pyramide des âges impose d'anticiper les enjeux de santé au travail et d'adaptation des postes.



NOS OBJECTIFS

»»»	Taux de satisfaction des collaborateurs mesuré par l'enquête QVCT	2025 NA	2030 >80%
	Taux d'absentéisme	2025 4,2%	2030 < 5 %

NOS ACTIONS MISES EN ŒUVRE

(Actions initiées ou décidées fin 2025)

Amélioration de l'ergonomie des postes de travail : Un diagnostic des conditions de travail dans les bureaux du siège a été engagé, avec un premier axe identifié sur l'éclairage. L'objectif est d'adapter progressivement les postes pour prévenir les troubles musculosquelettiques, en particulier pour les collaborateurs travaillant quotidiennement sur écran.

Organisation d'événements sportifs collectifs : Linguaphone a commencé à structurer des initiatives fédératrices autour du sport et de la solidarité : participation à des événements comme Octobre Rose, organisation d'un trail à Maurice. Ces actions renforcent la cohésion d'équipe tout en sensibilisant à des causes sociales.

Structuration des moments de convivialité internes : L'entreprise a entrepris de formaliser les événements de convivialité (petits-déjeuners d'équipe, temps informels) pour qu'ils ne reposent plus sur des initiatives isolées mais s'inscrivent dans un calendrier régulier, accessible à l'ensemble des collaborateurs, y compris ceux basés hors du siège.

ILLUSTRATIONS

Focus sur l'événement annuel Linguaphone



NOS FUTURES ACTIONS

Sensibiliser aux troubles musculosquelettiques (TMS) : au-delà de l'ergonomie des postes, proposer des sessions de sensibilisation aux bonnes postures, en particulier pour les collaborateurs et formateurs qui passent de longues heures en visioconférence ou en salle de formation.

Mettre en place des avantages bien-être : étudier la possibilité de proposer des avantages concrets (participation à une activité sportive, accès à des programmes de bien-être), en lien avec les attentes qui ressortiront de l'enquête QVCT.

Exploiter les résultats QVCT sur le volet bien-être : les résultats de l'enquête, attendus au premier trimestre 2026, permettront de cibler les actions prioritaires en matière de conditions de travail, de charge mentale et de qualité de vie, avec des mesures portées par la direction.

Point de vigilance : avec une population majoritairement senior, les actions de bien-être doivent être adaptées à des profils variés en termes d'âge, de lieu de travail et de rapport au numérique. Le risque serait de concentrer les initiatives sur le siège parisien au détriment des formateurs en région, qui représentent une part essentielle des effectifs.

3 Structurer le parcours professionnel



NOS ENJEUX / NOS MOTIVATIONS

Linguaphone s'appuie sur des équipes expérimentées et diversifiées — 36 nationalités, des formateurs répartis sur tout le territoire, un mélange de profils juniors et seniors. Pour maintenir cette richesse et rester compétitif sur le marché de la formation linguistique, l'entreprise doit proposer des parcours professionnels structurés et motivants : une intégration soignée dès l'arrivée, des perspectives d'évolution en interne, et une culture du partage de compétences qui profite à tous. C'est aussi un enjeu d'attractivité : dans un secteur où les profils qualifiés sont recherchés, la capacité à offrir un cadre professionnel clair et stimulant fait la différence.



NOS OBJECTIFS

	2025	2030
Ancienneté moyenne des collaborateurs	14,8	> 10
Part des moins de 40 ans dans l'entreprise	9,2%	>10%

NOS ACTIONS MISES EN ŒUVRE

(Actions initiées ou en cours de structuration)

Parcours d'onboarding structuré pour chaque nouveau collaborateur : Linguaphone a mis en place un processus d'intégration formalisé pour tout nouveau recrutement. Ce parcours comprend la présentation de l'entreprise et de ses engagements (dont la RSE), la découverte des équipes et des outils, ainsi qu'un accompagnement dédié pendant les premières semaines. L'objectif est de garantir une prise de poste efficace et de créer un sentiment d'appartenance dès le premier jour.

Valorisation de la mobilité interne : lorsque des postes s'ouvrent, Linguaphone privilégie autant que possible les candidatures internes. Cette approche permet de fidéliser les collaborateurs en leur offrant des perspectives d'évolution concrètes, tout en capitalisant sur leur connaissance de l'entreprise et de ses clients.

Recrutement d'alternants : Linguaphone recrute des alternants, avec un accompagnement tout au long de leur expérience. Cette pratique contribue à injecter des compétences nouvelles dans l'entreprise, notamment sur les outils numériques et les sujets émergents comme la RSE.

Index égalité professionnelle suivi et maintenu à un niveau élevé : L'index homme-femme atteint 93/100 en 2024, témoignant d'une politique d'équité dans les parcours professionnels, les rémunérations et les promotions. Ce suivi est réalisé chaque année et constitue un socle pour les actions à venir sur la structuration des carrières.

ILLUSTRATIONS

Focus sur notre index égalité homme femme

Linguaphone a obtenu un score de **94/100** à l'index d'égalité entre les femmes et les hommes en 2025



NOS FUTURES ACTIONS

Formaliser le partage de compétences en interne : Dédier du temps au partage de compétences en interne, à la transmission. Les présentations croisées des métiers (« minute collaborateurs ») initiées servent également cet objectif.

Renforcer l'attractivité auprès des jeunes profils : capitaliser sur les engagements RSE de Linguaphone et ses innovations comme argument de marque employeur.

Enrichir l'onboarding de modules à distance : présentant la démarche RSE de Linguaphone, RGPD, les bonnes pratiques accessibilité, numérique responsable...

Point de vigilance : la mobilité interne repose sur la disponibilité de postes et la taille de l'entreprise, ce qui peut limiter les opportunités. Il est important de compléter ce levier par d'autres formes de reconnaissance et d'évolution (élargissement des missions, responsabilités transverses, participation à des projets stratégiques comme la démarche RSE).

1 Mesurer son empreinte environnementale



NOS ENJEUX / NOS MOTIVATIONS

Linguaphone est une entreprise de services dont l'empreinte environnementale repose principalement sur les déplacements des formateurs, la consommation énergétique du siège parisien et les usages numériques (plateformes de formation, visioconférences). Si cette empreinte reste modeste comparée à celle d'une entreprise industrielle, elle n'en est pas moins réelle et doit être mesurée pour pouvoir être réduite. Cette démarche est en phase avec les attentes de nos donneurs d'ordre publics et privés, qui intègrent de plus en plus les critères environnementaux dans leurs processus de sélection, et avec les exigences croissantes des référentiels RSE auxquels nous adhérons (Ecovadis, Engagé RSE). Linguaphone a inscrit cette ambition comme l'une de ses priorités stratégiques pour 2026.



NOS OBJECTIFS



Diminuer
l'empreinte carbone
en valeur absolue
par rapport à 2025

2025

8 187,89

2030

-2%

(tCO₂e)
Carbon Estimator Ecovadis

NOS ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Des indicateurs déjà suivis : la dématérialisation des supports de formation atteint 95 % en 2024, contre 90 % deux ans plus tôt. La consommation électrique du siège a diminué de 12 % entre 2023 et 2024.

Une chaîne documentaire entièrement dématérialisée : tous les supports de formation sont numériques, créés en interne avec un contrôle de la taille des fichiers. Les documents administratifs sont centralisés sur la plateforme LMS et l'émargement se fait par signature électronique. Les rares impressions utilisent du papier recyclé et les consommables sont intégralement recyclés.

Des déplacements réduits au strict nécessaire : les formations à distance sont privilégiées. Lorsque le présentiel est requis, les formateurs sont choisis à proximité des lieux de formation pour se déplacer en mobilité douce (transports en commun, à vélo, à pied...). Les plannings sont regroupés pour limiter les trajets, et toute formation peut basculer en distanciel à tout moment.

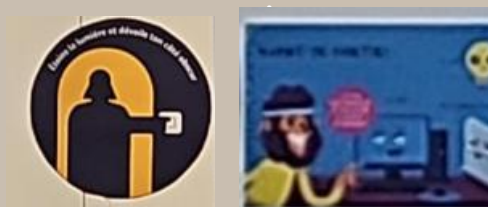
Une consommation énergétique maîtrisée : les locaux parisiens ont été isolés thermiquement et équipés d'un éclairage basse consommation. Les serveurs sont hébergés en France chez OVH, certifié ISO 50001. Le travail collaboratif passe par Microsoft 365 et Teams, ce qui réduit les échanges de fichiers et les impressions. Le matériel informatique n'est renouvelé qu'en cas de besoin et le matériel remplacé est donné à des associations.

Des équipes régulièrement sensibilisées : les écogestes et la sobriété numérique sont abordés à chaque réunion trimestrielle « Minute Informelle ». Le guide de l'ADEME est mis à disposition et des affichages dans les locaux encouragent les bons réflexes au quotidien. Une charte achats responsables encadre les relations fournisseurs depuis 2024.

Lancement du bilan carbone : une estimation via le Carbon Estimator d'Ecovadis a été réalisée pour l'année 2025 sur les scopes 1 et 3, le scope 2 ayant été jugé sans objet pour notre entreprise. La Direction a validé d'aller plus loin avec la réalisation d'un bilan carbone. Le Diag Décarbon'Action a été mobilisé et est en cours de structuration.

ILLUSTRATIONS

Focus sur les nudges
déployés dans nos
locaux et la mise en
place du tri sélectif



NOS FUTURES ACTIONS

Réaliser le bilan carbone sur l'année 2026 : un référent interne sera identifié pour piloter la collecte des données et coordonner le travail avec le cabinet R3. Le bilan couvrira les trois scopes d'émissions et aboutira à un rapport détaillé, un plan d'action climat et une synthèse diffusable en interne comme en externe.

Fixer une trajectoire de réduction : les résultats du bilan permettront de définir des objectifs chiffrés à trois et cinq ans sur les principaux postes d'émission, en cohérence avec les engagements pris dans le cadre du Global Compact.

Pérenniser la mesure dans le temps : Mettre à jour son bilan carbone sur un rythme à définir et de manière autonome. Nommer une personne en charge du pilotage de la démarche au quotidien, de la collecte des données et du suivi du plan d'action.

Point de vigilance : le premier bilan s'appuiera sur les données disponibles aujourd'hui. L'enjeu est de poser une première photographie fiable, puis de faire progresser la qualité et la granularité des données année après année, au fil des exercices successifs.

2 Agir sur le site et les consommations



NOS ENJEUX / NOS MOTIVATIONS

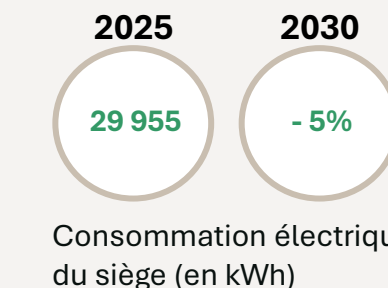
Linguaphone est une entreprise de services dont l'essentiel de l'activité se concentre dans ses locaux parisiens et sur les postes numériques qui soutiennent la formation à distance. Notre consommation énergétique est modeste en volume, mais elle représente le poste sur lequel nous avons la prise directe la plus immédiate. Agir sur le site et les consommations, c'est démontrer concrètement notre engagement au quotidien, auprès de nos collaborateurs comme de nos parties prenantes. C'est aussi un prolongement logique de notre démarche de dématérialisation et de sobriété numérique engagée depuis plusieurs années. Les premiers résultats sont encourageants — la consommation électrique du siège a baissé de 12 % en un an — et nous souhaitons inscrire cette dynamique dans la durée.



NOS OBJECTIFS



Réduire la
consommation
électrique du site



NOS ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Des locaux rénovés pour consommer moins : les travaux d'isolation thermique du siège parisien sont achevés et l'éclairage a été remplacé par des équipements basse consommation. Ces investissements ont directement contribué à la baisse de 12 % de la consommation électrique constatée entre 2023 et 2024.

Une politique de sobriété numérique en place : les serveurs sont hébergés en France chez OVH, certifié ISO 50001 et engagé dans une démarche de durabilité industrielle. Le travail collaboratif passe par Microsoft 365 et Teams, ce qui limite les échanges de fichiers lourds et les impressions. Le parc informatique n'est renouvelé qu'en cas de nécessité et le matériel remplacé est donné aux collaborateurs ou à des associations.

Des équipes sensibilisées au quotidien : les écogestes et la sobriété numérique sont abordés à chaque « Minute Informelle » trimestrielle. Le guide de l'ADEME est mis à disposition de tous et des affichages nudge dans les locaux encouragent les bons réflexes (extinction des lumières, gestion du chauffage, usage raisonné des équipements).

Une charte achats responsables opérationnelle : Une charte encadre les relations fournisseurs avec des critères intégrant la détention de labels et les pratiques environnementales. Cette charte couvre notamment le choix des prestataires numériques et des fournisseurs de matériel.

ILLUSTRATIONS

Mise en avant de l'outil de calcul de l'empreinte carbone individuelle et du Guide de l'Ademe : les écogestes au bureau sur notre page RSE

Consultez-là : [ici](#)



NOS FUTURES ACTIONS

Intégrer l'électricité verte dans notre forfait d'électricité
Formaliser les consignes de gestion du chauffage et de la climatisation : appliquer les recommandations de 19°C en hiver et 26°C en été.

Poursuivre la sensibilisation par des formats engageants : aller au-delà de l'information en proposant des challenges internes et des ateliers de sensibilisation pour ancrer durablement les pratiques écoresponsables dans le quotidien des équipes.

Point de vigilance : la consommation énergétique du site est déjà relativement contenue. Les gains futurs seront plus progressifs et dépendront en partie de facteurs externes (rigueur climatique, évolution des tarifs). L'enjeu sera de maintenir la dynamique de réduction tout en accompagnant la croissance de l'activité, notamment l'usage croissant des outils numériques pour la formation à distance.

3 Poursuivre la démarche d'achats responsables



Réduire l'impact
environnemental

NOS ENJEUX / NOS MOTIVATIONS

La responsabilité de Linguaphone ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Nos premiers partenaires sont nos formateurs auto-entrepreneurs, qui constituent la part principale de nos achats et incarnent notre marque auprès des apprenants. Au-delà, nos fournisseurs — éditeurs de plateformes numériques, hébergeurs, organisateurs de séjours linguistiques, fournisseurs de fournitures et de matériel — font partie intégrante de notre chaîne de valeur.

Notre politique d'achats responsables, repose sur trois convictions : acheter plus vert pour préserver le climat et les ressources, acheter plus près pour contribuer à l'économie locale, et acheter pour plus longtemps en privilégiant la durabilité et la sobriété. Structurer cette démarche, c'est s'assurer que nos choix de partenaires sont cohérents avec nos engagements RSE et construire des relations équilibrées et durables avec l'ensemble de notre écosystème..



NOS OBJECTIFS



Part des achats
réalisée en France

2025

8%

2030

>10%



Satisfaction des
formateurs auto-
entrepreneurs

2025

4,42/5

2030

>4,42

NOS ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Une politique d'achats responsables formalisée : elle structure la démarche autour de quatre dimensions (environnementale, sociale, économique, sécurité de l'information), classe les fournisseurs par niveau de risque et définit un processus d'évaluation adapté à chaque catégorie d'achats. Elle est diffusée en interne et partagée avec les fournisseurs.

Une charte bilingue partagée avec les fournisseurs : elle couvre l'équité, la transparence, la vigilance, les délais de paiement, la confidentialité, l'environnement, les droits de l'homme et l'éthique des affaires. Elle intègre un droit d'alerte et un engagement de suivi par Linguaphone.

Un partenariat structuré avec les formateurs auto-entrepreneurs : Linguaphone les intègre comme des collaborateurs à part entière : onboarding formalisé, formation continue, accompagnement opérationnel dédié, signature systématique d'accords de confidentialité et clauses RGPD, respect strict des engagements financiers (paiement dans les délais, rémunération des annulations hors délais).

Des critères adaptés par catégorie d'achats : fournisseurs numériques certifiés et hébergés en Europe, préférence pour le matériel reconditionné (durée de vie visée de 5 ans), fournitures de bureau recyclées et écolabellisées, produits de consommation bio, équitables ou en circuits courts.

Un registre fournisseurs centralisé : il recense les informations clés (prestation, niveau de risque, certifications), alimente le suivi d'indicateurs (taux de fournisseurs certifiés, incidents, part des achats locaux) et fait l'objet d'une revue annuelle.

ILLUSTRATIONS

Mise en avant de
notre charte
achats
responsables sur
notre page RSE
Consultez-là : [ici](#)



Charte achats responsables

NOS FUTURES ACTIONS

Mesurer la satisfaction de nos prestataires et fournisseurs : l'objectif est de renforcer des relations durables.

Sensibiliser et embarquer nos fournisseurs dans la démarche RSE : partager nos engagements et nos avancées, les inviter à nous faire part des leurs, et faire de chaque échange un levier de progrès mutuel. Nos formateurs, présents en France mais aussi à l'international, occupent une place particulière dans cette dynamique : au contact quotidien des apprenants, ils sont un relais naturel des valeurs et pratiques RSE de Linguaphone, non seulement dans le cadre de leurs formations mais aussi dans leur environnement professionnel local. Cette diffusion contribue à étendre l'impact de notre démarche bien au-delà de notre propre périmètre.

Suivre la part des achats réalisés en France : pour inscrire nos choix dans une logique de proximité et d'ancrage territorial lorsque cela est possible.

Affiner le processus de diligence fournisseurs : standardiser leur évaluation et systématiser la vérification des certifications et la conformité au RGPD lors des renouvellements de contrat.

Point de vigilance : nos fournisseurs présentent des niveaux de maturité RSE très variés. L'enjeu est d'accompagner plutôt que de contraindre, en faisant de nos outils des supports de dialogue et de progrès partagé, adaptés à la réalité d'une PME.

REMERCIEMENTS

Ce rapport est le fruit d'un travail collectif. Il reflète l'engagement de toute une équipe, et c'est à elle que reviennent ces remerciements.

Merci à nos collaborateurs et à nos formateurs, en France et à l'international, qui font vivre notre démarche RSE au quotidien — dans leurs formations, dans leurs échanges avec les apprenants, dans les petits gestes comme dans les grands engagements. Votre diversité, votre expérience et votre attachement à Linguaphone sont notre première force.

Merci à nos clients et donneurs d'ordre, publics et privés, qui nous font confiance et nous poussent à progresser. Vos exigences en matière de responsabilité sociétale nous stimulent et donnent du sens à notre démarche.

Merci à nos fournisseurs et partenaires, qui acceptent de s'inscrire avec nous dans une logique de progrès partagé. Notre charte achats responsables n'est pas une formalité — c'est une invitation au dialogue, et vos réponses nous encouragent.

Merci aux associations que nous soutenons — Les Amis du Père Pedro, Juste 2.0°C et celles que nos équipes choisiront demain — pour l'impact concret qu'elles créent là où les besoins sont les plus grands.

Merci au cabinet R3 pour son accompagnement dans la structuration de notre démarche RSE et la préparation de ce rapport.

Merci enfin à nos apprenants — plus de 10 000 chaque année — qui, en se formant aux langues, ouvrent des portes et contribuent à un monde plus connecté et plus compréhensif. C'est pour eux, et avec eux, que nous nous engageons.

La RSE chez Linguaphone n'est pas un chapitre à part. C'est une manière de travailler, de décider et de grandir ensemble. Ce rapport en est la trace — la suite s'écrit chaque jour.



Linguaphone
10, rue Vivienne – 75002 Paris
01 47 78 45 80
contact@linguaphone.fr
www.linguaphone.fr

La RSE chez
Linguaphone