



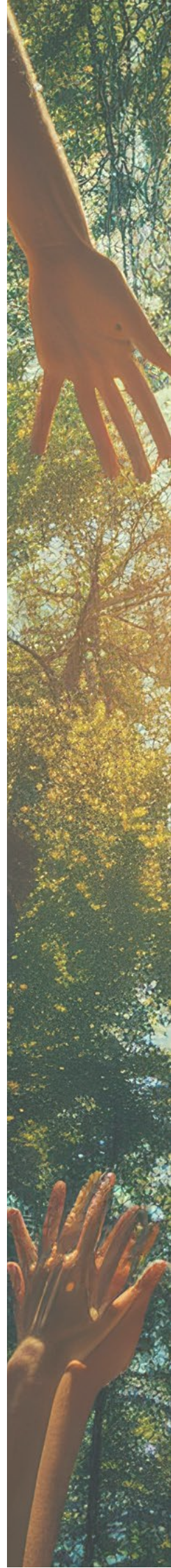
# RAPPORT RSE 2024





# SOMMAIRE

- 01** Mot du président
- 02** Notre cabinet - gouvernance & politique RSE
- 03** Nos actions : Responsabilité sociale & droits de l'Homme
- 04** Nos actions : Environnement
- 05** Nos actions : Éthique & achats responsables
- 06** Indicateurs
- 07** Remerciements





Voilà déjà le second rapport RSE de Mews Partners.

En deux ans, nous avons considérablement avancé sur nos actions RSE.

Nous avons travaillé à la formalisation de nos politiques et de nos chartes, nous avons mené des programmes de sensibilisation interne et construit des nouveaux modules de formation autour du sexisme, du handicap et des enjeux environnementaux, enfin nous avons adhéré à des labels et à des certifications externes qui nous engagent dans la durée.

Une dynamique s'est créée autour d'une vision claire de ce que nous voulons incarner en France et maintenant en Allemagne.

Nous souhaitons en 2024 aller plus loin en affichant nos engagements, au nombre de six, en les pilotant par des KPI et des plans d'actions. Pour nous aider en cela, nous avons créé une nouvelle Direction RSE positionnée au niveau du Groupe qui devra mobiliser les moyens nécessaires et garder le cap.

Pour les années à venir, Mews Partners s'engage à :

- Œuvrer à une industrie plus forte et plus responsable au travers de ses missions de Conseil
- Réduire son impact environnemental sur la base du calcul d'empreinte réalisé par une équipe de consultant.e.s
- Avoir un impact positif vis-à-vis de ses parties prenantes en fournissant toutes les preuves de son éthique de gestion et de management
- Développer la mixité & l'inclusion avec un gros effort sur la diversité des genres
- Maintenir la qualité de vie au travail, qui est un pilier de notre promesse RH
- Mobiliser les Mewsters sur des projets à impact, de type mécénat de compétence et pro Bono

Nous sommes convaincus que la RSE est un élément clé pour assurer la durabilité de nos activités économiques et pour répondre aux défis environnementaux et sociaux auxquels nous sommes confrontés. Nous avons un rôle important à jouer vis-à-vis de nos clients qui nous interrogent.

Nous espérons que ce rapport sera utile pour mieux comprendre nos engagements en faveur de la RSE et pour inspirer d'autres entreprises à suivre notre exemple.

« Agir pour un avenir durable et une économie  
qui replace l'Humain au cœur »

*Flavien Lamarque*  
*Président de Mews Partners*



# 01 NOTRE CABINET

**GOUVERNANCE &  
POLITIQUE RSE**

# Notre cabinet de conseil

Mews Partners est un cabinet de conseil en management de près de 300 salarié.e.s, implanté à Paris, Toulouse, Marseille, Nantes, Lyon, Munich et Hambourg.

Nous croyons à l'industrie en Europe, à sa capacité à innover, à recréer de l'emploi, à affronter la mondialisation de manière raisonnée, à créer de la richesse tout en intégrant l'exigence climatique.

Nous croyons que le croisement des enjeux de compétitivité, de souveraineté, de responsabilité sociale, de durabilité et de résilience crée une équation complexe de défis techniques et économiques pour l'industrie en Europe et questionne profondément son rôle, son leadership, son rayonnement et même sa raison d'être.

Mews Partners accompagne les grands groupes, ETI, startups ou institutions de l'industrie dans leur transformation. Nous continuons et continuerons à les aider à écrire le chemin de l'industrie européenne à l'échelle mondiale – produire, exporter, connecter, décarboner, redistribuer, changer d'échelle, réinventer le « grand large » de notre prospérité industrielle.

Notre offre est composée de 10 expertises et se déploie sur 14 secteurs.



## A chaque étape de la chaîne de valeur



**Innovation**



**Smart Design**



**Supply Chain**



**Performance industrielle**

## & de manière transverse



**Performance  
environnementale**



**Product Lifecycle  
Management**



**Data &  
Modélisation**



**Human  
Inside**



**Transformation  
Agile**



**CIO  
Advisory**

## Dans 14 secteurs

- Aéronautique • Automobile • Chimie • Construction & Infrastructures •
- Consumer Goods & Agroalimentaire • Défense • Énergie • Équipement industriel •
- Espace • High Tech • Luxe & Cosmétique • Retail • Sciences de la vie • Transport & Logistique •



# Nos valeurs

## Solidarité

Nous formons une équipe soudée autour de valeurs communes avec la volonté de transmettre notre savoir-faire, ce qui renforce notre impact auprès de nos client-es.

## Engagement

En tant que cabinet indépendant, nous sommes pleinement engagé-es dans la réussite des projets de nos client-es, et dans l'ouverture de notre cabinet aux enjeux de demain.

## Transparence

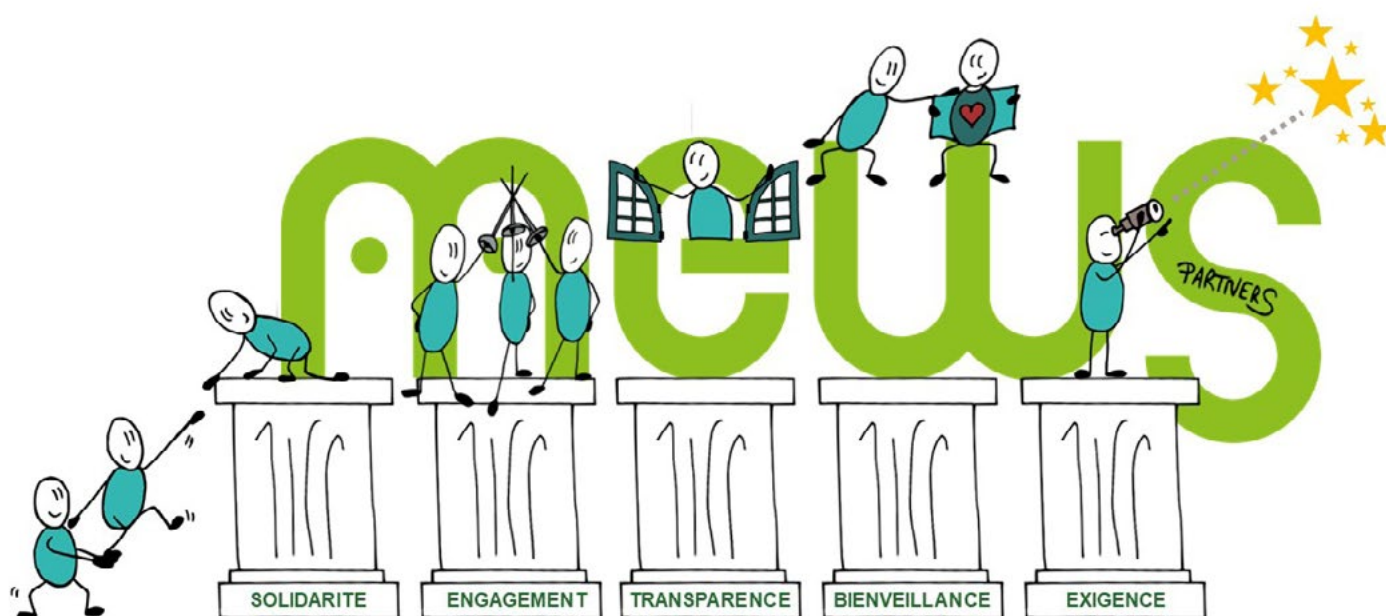
Nous partageons nos décisions en associant nos collaborateurs-trices et en veillant à donner du sens et de la cohérence.

## Bienveillance

Nous accordons une importance particulière à l'écoute et au dialogue, nous instaurons une proximité entre tous les collaborateurs-trices en prônant le respect et l'équité.

## Exigence

Dans une recherche d'excellence, nous mettons tout en œuvre pour apporter performance et fiabilité dans nos missions, tout en restant humble.



# La RSE, au coeur de Mews Partners

Notre raison d'être est de cultiver *l'expertise, la performance et l'engagement* pour concevoir et mettre en œuvre les transformations qui conduiront à une industrie européenne plus forte et plus responsable.

En externe, le lancement de notre offre Performance Environnementale, début 2023, est venu formaliser notre désir d'accompagner nos clients industriels dans cette transition vers un monde plus durable. En 2024, une trentaine de missions ont été menées sur cette thématique.

En interne, nous avons mis en place une stratégie RSE forte et mené des actions concrètes axées sur trois axes clés : l'environnement, le social et les achats responsables. Pour soutenir nos différents chantiers RSE, nous pouvons compter sur l'engagement de plus d'un quart de nos collaborateur.rice.s.

Afin de continuer à sensibiliser nos salarié.e.s, nous avons intégré dès 2022 au sein de notre Académie de Formation, "La Mews Academy", un cursus spécifique portant sur le développement durable : la Sustainability School. 97 collaborateur.rice.s ont suivi une formation sur cette thématique en 2024.

Le collectif est depuis toujours un élément fort de notre culture. Tous les salarié.e.s bénéficient, en plus de leur rémunération fixe, d'une part variable collective basée sur l'atteinte des résultats de l'entreprise. Ce modèle assez unique sur le marché favorise le travail en transversal et l'entraide.

“

*Pour moi, il est essentiel que l'entreprise soit engagée dans les questions sociales et environnementales. Elle montre aux employé.e.s que ces questions peuvent être examinées collectivement, mais aussi que les entreprises peuvent et doivent avoir un impact positif. Je considère qu'une représentation claire et une sensibilisation à la diversité sur le lieu de travail sont cruciales dans notre société. Je suis fière que mon entreprise soit engagée et que je puisse m'engager avec Mews Partners.*

”

**Bérénice, Consultante chez Mews Partners Deutschland.**



# La RSE, au coeur de Mews Partners

Nous avons pris des engagements en matière de RSE, dont nous mesurons chaque année les progrès grâce à nos indicateurs de pilotage, à retrouver en fin de document. Ces engagements sont les suivants :

**1** Œuvrer à une industrie plus forte et responsable

**4** Développer la diversité et l'inclusion

**2** Réduire notre impact environnemental

**5** Maintenir la qualité de vie au travail

**3** Avoir un impact positif vis-à-vis des parties prenantes

**6** Mobiliser les Mewers sur des projets à impact

## ODD : The Global Goals

Les Objectifs de Développement Durable (ODD), sont un ensemble de 17 objectifs mondiaux adoptés par les Nations Unies en 2015. Ils visent à éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous à l'horizon 2030. Ces objectifs ont participé à inspirer notre feuille de route RSE, qui met en œuvre des pratiques durables qui y contribuent, telles que la réduction de l'impact environnemental, la promotion de l'égalité des chances et l'utilisation responsable des ressources.





# Notre gouvernance RSE

## Des enjeux portés au plus haut niveau de l'organisation

Le COP RSE réunit le Président, le Secrétaire Général, les Managing Partners de Mews France, Mews Deutschland et Mews Labs, le Senior Partner en charge de la Performance Environnementale et la Directrice RH&RSE. Il se réunit chaque mois pour définir et piloter la stratégie et la feuille de route de l'entreprise.

Le Comité RSE est composé de deux membres de la Direction : le Senior Partner en charge de la Performance Environnementale et la Directrice RH&RSE ainsi que des représentants des différents chantiers internes (une 10aine de collaborateur.rice.s). Il se réunit tous les deux mois pour faire le point sur les actions en cours au sein des chantiers relatifs à la feuille de route annuelle.

Une réunion mensuelle est organisée pour piloter le plan d'action et de développement de l'offre Performance environnementale. Elle regroupe les leaders de chacune des sous offres qui la composent.



# Notre timeline RSE

## 2017

Création de la Mews Academy



## 2020

Première participation au Duo Day



## 2022

Création de la Sustainability School



Participation à Ma Petite Planète

## 2024



Obtention du Label Numérique Responsable



Adhésion à la Charte de la Diversité  
(Les Entreprises de la Cité)



Participation à la CEC Industrie (Convention  
des Entreprises pour le Climat)

Renforcement de la politique éthique  
et anti-corruption avec la réalisation d'une  
charte et la mise en place d'un dispositif de  
lanceur d'alerte

Charte Achats Responsables &  
Guide Achats Responsables

## 2016

1ère participation HappyIndex®@AtWork



## 2019

Organisation des chantiers internes RSE  
(Green 2020 : Janvier – Première collecte  
solidaire de vêtements au profit de la Croix  
Rouge Française



## 2021

Lancement partenariat Club House



Mise en place de compensation carbone

EcoVadis - 1ère certification (médaille d'argent)

## 2023

Lancement partenariat "Elles bougent"



Numéro 1 Happy@Work des entreprises de  
200 à 499

Lancement de Happy Trainees

Prix Syntec Or mission RSE (projet Cyneo)



Charte de travail en mode hybride / Charte  
informatique

Lucie - Lancement du process de labellisation  
Numérique responsable

Trophée Tisséo Mobilités : objectif  
zéro carbone catégorie « modes actifs »



The background of the slide features a teal-tinted photograph of a group of people, likely employees, working together at a table. A large, semi-transparent number '02' is overlaid on the image, with the text 'RESPONSABILITÉ SOCIALE & DROITS DE L'HOMME' centered within it.

# **RESPONSABILITÉ SOCIALE & DROITS DE L'HOMME**

## **NOS ACTIONS**



# Engagements & ODD

## Engagements



## ODD



Fidèle à ses valeurs, Mews Partners continue de s'engager auprès de ses salarié.e.s et d'organismes ou associations œuvrant pour l'inclusion et pour une meilleure cohésion sociale.

Dans la continuité des années précédentes, nous avons en 2024 engagé des actions concrètes axées sur deux volets :



### Favoriser la diversité et l'inclusion

au travers d'initiatives autour de l'égalité femme / homme, de l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail ou encore de la sensibilisation à nos parcours et métiers auprès de personnes issues de milieux défavorisés.



### Améliorer les conditions de travail et prévenir les risques psychosociaux

à travers des questionnaires, des formations, de mesures sur la parentalité ou dans le cadre d'événements plus globaux.



# Diversité, inclusion & équité

## Handicap

### Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Mews Partners sensibilise régulièrement ses salarié.e.s au handicap.

Dans ce cadre, deux nouvelles reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ont été validées cette année avec l'appui de nos référents handicap. Cette reconnaissance permet de leur faire bénéficier de mesures favorisant le maintien dans l'emploi à travers des dispositions portant sur l'aménagement du temps de travail, de l'ergonomie du poste et sur un accompagnement spécifique à la formation.

Deux jours d'absence autorisée rémunérés ont été mis en place à l'intention des salarié.e.s disposant d'une RQTH, afin de leur permettre d'assister à leurs rendez-vous médicaux.



RQTH validées  
en 2024

### Sensibilisation des associé.e.s et des employé.e.s

À la rentrée 2024, tous les associé.e.s de Mews Partners France ont assisté à une session de sensibilisation au handicap afin de :

- Clarifier la notion de handicap au travail.
- Permettre la prise de conscience de l'impact des représentations du handicap sur le comportement.
- Développer un autre regard à l'égard des personnes en situation de handicap.
- Savoir mobiliser les acteurs internes et externes.
- Identifier quelques pistes d'actions.



100%  
des associé.e.s  
sensibilisé.e.s

L'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques à Paris nous a offert l'opportunité de sensibiliser les salarié.e.s au handicap à travers un prisme différent, celui du handisport, en leur proposant d'assister à des épreuves des Jeux Paralympiques : le fauteuil basket.

Une sortie sur le thème du rugby fauteuil a également été organisée avec l'équipe du Stade Toulousain rugby fauteuil pour découvrir le sport adapté et s'essayer à l'exercice avec les joueurs.



2  
activités de  
sensibilisation  
organisées



# Diversité, inclusion & équité

## Handicap

### Club House Paris



Notre partenariat avec le Club House Paris, association œuvrant pour la réinsertion sociale et professionnelle des personnes souffrant de troubles mentaux et psychiques, se poursuit en 2024. Notre action se matérialise par des formations dispensées auprès des bénéficiaires de l'association.

Cette année a vu la mise en place de deux nouveaux modules de formation supplémentaires qui sont venus s'ajouter aux modules déjà existants sur l'utilisation d'outils de bureautique (Excel, Word, PowerPoint) :

- Utilisation du réseau social professionnel LinkedIn.
- Sensibilisation à l'intelligence artificielle.

Par ailleurs, deux nouveaux formateurs sont venus grossir les rangs pour porter à 8 le nombre de Mewers engagé.e.s, tous grades et fonctions confondus.

5

formations  
dispensées



8

formateur.trice.s

11

personnes formé.e.s



### DuoDay

Pour la quatrième année consécutive, nous avons participé au DuoDay, journée nationale de sensibilisation au handicap dans le milieu professionnel, organisée dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. L'objectif est de former un duo entre un professionnel volontaire et une personne en situation de handicap dans le but, pour l'un de découvrir un métier et pour l'autre, de mieux comprendre le handicap.

4

DuoDay  
consécutifs



“ Ça a été une superbe opportunité de pouvoir l'accompagner et lui faire découvrir notre métier le temps d'une journée ! Nous avons beaucoup apprécié son enthousiasme, et c'est sans hésitation que nous referons le DuoDay l'année prochaine ! ”

Pierre, Consultant,  
membre du Chantier  
Handicap & participant  
au DuoDay 2024



# Diversité, inclusion & équité

## Handicap

### Accueil d'une personne en situation de handicap au département IT

En complément du DuoDay, nous avons cette année engagé un partenariat avec la société iTekway, une EA proposant des services techniques et d'ingénierie employant plus de 65% de collaborateurs en situation de handicap, afin d'accueillir dans nos locaux une personne souhaitant se réinsérer et se réorienter professionnellement.

**iTekway**

3 semaines durant, cette personne a ainsi côtoyé nos équipes IT pour découvrir les métiers associés et préparer une formation diplômante pour se reconverter.

- La personne en situation de handicap accueillie a passé avec succès la formation dans les métiers de l'IT.
- Le service IT de Mews Partners a profité de cette expérience pour dépasser les barrières du handicap et pour se projeter avec des personnes en situation de handicap dans ses effectifs.

### Une seconde vie pour le matériel informatique

Depuis 2024, nous avons conclu un partenariat avec une entreprise spécialisée dans le reconditionnement informatique.

Dans le cadre de ses activités de reconditionnement, elle emploie et forme des personnes en situation de handicap, leur offrant ainsi une opportunité précieuse d'intégration professionnelle et sociale.

Nous favorisons ainsi une gestion responsable de la seconde vie de nos équipements, réduisant ainsi notre empreinte écologique tout en promouvant l'économie circulaire.



# Diversité, inclusion & équité

## Egalité Femme / Homme

### Women Community

La Women Community rassemble depuis juillet 2023 toutes les collaboratrices de Mews Partners autour d'échanges au sujet des problématiques qu'elles peuvent rencontrer en tant que femme dans le milieu professionnel (évolution de carrière, parentalité etc.). En 2024, 2 événements majeurs pour la Women Community ont eu lieu et ont permis de rassembler à chaque fois entre 30 et 40 Mewses dans nos locaux de Toulouse et de Paris.

- En Mars, une table ronde autour du thème « Evolution de carrière en tant que femme & Parentalité », au cours de laquelle 7 femmes de Mews, du grade Manager à Partner et dont certaines ont des enfants, ont partagé leur expérience personnelle.
- En juillet, l'intervention de Lynda Cima, ex-Mews et fondatrice de Cadres en Or (conseil en management, amélioration de la performance, conduite du changement et coaching). Un témoignage sous forme d'échange avec les participantes, sur le thème « L'impact féminin : challenger un paysage majoritairement masculin ».



# 89/100

Notre note globale  
à l'index égalité  
femmes-hommes  
2023



# 2

événements  
majeurs





# Diversité, inclusion & équité

## Egalité Femme / Homme

### Ateliers biais cognitifs

À l'occasion de la journée des Droits des Femmes, en mars 2024, 4 de nos consultantes ont organisé des ateliers sur la thématique des biais cognitifs à destination de tout le cabinet. Plus de 90 consultant.e.s ont ainsi réalisé le test « Gender-Career IAT » développé par des chercheurs d'Harvard sur les associations inconscientes que les individus peuvent faire entre genre et professions.

À la suite du test, des explications ont été fournies pour mieux comprendre le fonctionnement des biais cognitifs et leurs impacts sur notre environnement. Ce fut l'occasion d'ouvrir une discussion enrichissante sur les biais propres à chacun et sur les solutions pour les éviter.

Le format ludique et accessible à tous, a permis des échanges entre tous les participants en fin d'activité, peu importe le grade.

90

participant.e.s au test  
Gender-Career IAT

“

*Nous avons organisé 1 session de plus que ce qui était prévu, cela fait plaisir de voir que les gens sont prêts à prendre un peu de leur temps sur le sujet.*

”



### Formations

Deux nouvelles formations dédiées au sujet du sexisme et de la parité ont été créées en 2024, animées en externe par Alexia Anglade coach certifiée déjà intervenue chez Mews Partners en 2023.

- Formation « Management de la parité » menée à destination de 27 partners. Elle a pour objectif de permettre aux participant.e.s de comprendre les enjeux de la parité et de l'égalité professionnelle.
- Formation « Leadership au féminin », menée à destination de 8 consultantes managers et senior managers. Elle vise à apprendre aux participantes à dépasser les croyances limitantes et les stéréotypes de genre pour les aider à développer leurs compétences en matière de leadership.

“

*Je remercie Mews d'avoir mis en place cette formation Leadership au féminin qui a été un vrai Game Changer pour mon développement personnel au travail en tant que femme. Une étape clé à ne pas manquer !*

”

Mélanie, Manager



# Diversité, inclusion & équité

## Egalité Femme / Homme

### Elles Bougent

Le partenariat avec l'association Elles bougent, qui promeut la diversité au sein des entreprises et des formations techniques, viviers de recrutement dans notre secteur industriel, continue en 2024. Nous avons ainsi accueilli des jeunes filles pour présenter nos métiers et échanger autour de nos parcours, combattre les stéréotypes sur les formations scientifiques ou technologiques et les encourager à envisager de telles voies si elles le désirent.

Nous avons également pu participer au forum de recrutement 100% féminin, qui nous a donné l'occasion de rencontrer des profils intéressants et intéressés. L'occasion d'échanger autour de la place des femmes dans le conseil et particulièrement chez Mews Partners, mais également de présenter nos offres d'emploi. À la suite de ce forum une jeune femme a par ailleurs intégré notre entité Mews Labs.

Lors de la Semaine de l'Industrie. Nous avons également accueilli 16 collégiennes au sein de nos locaux parisiens et 20 collégiennes dans nos locaux toulousains dans le cadre de 2 après-midi d'échange autour du thème de la confiance en soi.

Entre témoignages, activités de groupe et escape game, ces ateliers animés par 9 marraines Mews Partners ont permis de faire découvrir l'univers du conseil à ces jeunes femmes mais aussi, et surtout, de les sensibiliser sur sujet de la place des femmes dans l'Industrie.

Elles bougent

9



consultantes  
marraines  
Elles Bougent



“

*Merci c'était magnifique ! ”*

Une collégienne

“

*Merci d'avoir organisé tout ça pour elles, vous leur permettez de démystifier et de se projeter dans le monde universitaire et professionnel, c'est tellement important pour elles.*

La professeure accompagnatrice

# Actions solidaires

## Soutien de l'association Culture Prioritaire



Pour la 5ème année consécutive, en partenariat avec l'association Culture Prioritaire, nous avons accueilli des stagiaires de 3ème issu.e.s de milieux moins exposés aux études supérieures et aux métiers technologiques.

2 

stagiaires de 3ème  
issus de quartiers  
populaires

## Soutien de l'association Baobab Miary

Depuis 2023, Mews Partners est engagé aux côtés de l'association Baobab Miary, qui vient en aide aux enfants de Miary à Madagascar. Nous effectuons des dons de matériel informatique, par la suite reconditionné et destiné aux jeunes que l'association accompagne pour leur offrir des infrastructures pédagogiques viables.



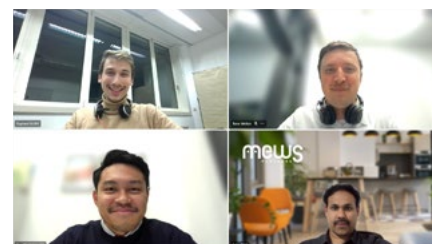
## Participation au Movember

Movember, mouvement mondial largement médiatisé, vise à sensibiliser le grand public aux problèmes de santé masculine, notamment le cancer de la prostate, le cancer des testicules, la santé mentale et la prévention du suicide.



Pour soutenir ce mouvement, les Mewsters s'y sont pleinement associés :

- Ils ont rangé les rasoirs et affiché fièrement leurs moustaches.
- Ils.elles se sont mis.es au défi de marcher ou de courir 60 km, en référence à une triste statistique : 60 hommes se suicident toutes les heures dans le monde.
- Les contributions des collaborateur.rice.s ont servi à financer des programmes de recherche et de santé mentale qui participent à sauver des vies.



## Mise en place d'un réseau d'ambadrices écoles

Nous avons lancé en 2024 une initiative pour encourager nos collaboratrices à partager leur expérience avec des étudiantes ingénieurs. Ce chantier vise à valoriser et légitimer les carrières féminines dans le monde du conseil et de l'industrie. Après avoir identifié, au sein des écoles anciennement fréquentées par les Mewsters, des associations se mobilisant pour l'égalité des genres, l'objectif est de permettre aux ambadrices Mews d'organiser avec elles des actions concrètes autour du partage de leur expérience, telles que des conférences, tables rondes ou interviews, à mettre en place d'ici début 2025.

13

ambadrices



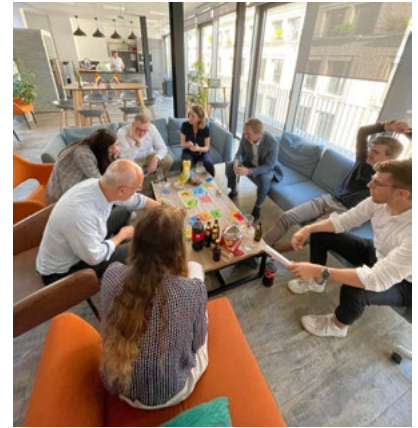
Ce projet a pour objectif principal de contribuer à réduire les stéréotypes de genre et à promouvoir une meilleure représentation des femmes dans le conseil et l'industrie. Il permet également de renforcer les liens avec les écoles, mais aussi d'encourager les candidatures féminines lors des recrutements, et de progresser vers une parité dans les effectifs de Mews Partners.

# Actions solidaires

## Sensibilisation LGBTQ+

Une enquête de l'Ifop montre que près de la moitié des personnes LGBTQIA+ cachent leur orientation sexuelle à leurs collègues, et encore davantage face à leur hiérarchie. C'est dans ce contexte, et après une première édition en 2020, que notre équipe Diversité et inclusion a organisé une soirée de sensibilisation sur l'inclusion LGBTQIA+ au travail, articulée en deux temps :

Une présentation théorique des enjeux, incluant le contexte, des chiffres clés et l'évolution de la situation, a été réalisée pour tous les bureaux en présentiel à Paris et Munich et en distanciel dans les autres bureaux. Cette première partie a permis d'actualiser les données diffusées en 2020 et d'en analyser l'évolution



La seconde partie, exclusivement en présentiel à Paris et Munich, a pris la forme d'un jeu de plateau interactif. Ce jeu de rôle avait pour objectif d'explorer les différentes sphères de la société génératrices d'inégalités liées au genre, de mieux comprendre l'évolution des droits des personnes LGBT, et d'identifier les multiples formes de discriminations LGBTphobes. Proposée dans un format ludique et dynamique, cette activité visait à sensibiliser de manière engageante et conviviale tout en favorisant une prise de conscience collective. Ce moment d'échange a permis de réfléchir ensemble aux pistes d'amélioration pour renforcer l'inclusion au sein du cabinet et ainsi participer à l'évolution des mentalités : 3 salarié-e-s sur 4 considèrent désormais leur organisation comme « LGBT-friendly ».



## Charte de la Diversité

En juin 2024, Mews Partners a souhaité approfondir son engagement en faveur de la Diversité et de l'Inclusion en signant la Charte de la Diversité du réseau Les Entreprises pour la Cité. Cette charte est proposée à tout employeur qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Elle compte actuellement 5 000 signataires.



## Autres initiatives

Nous déclinons depuis 2023 tous nos indicateurs par genre, de façon à mettre en valeur les distinctions potentielles existantes entre les femmes et les hommes dans la gestion de carrière au sein de Mews Partners. Nous avons également mis à disposition des salarié.e.s un lexique rassemblant les termes clés liés aux thématiques de diversité de genre, d'égalité et de lutte contre les discriminations.





# Qualité de vie au travail

## Bien-être au travail

Des massages shiatsu sont régulièrement organisés sur nos sites de Paris et Toulouse (7 sessions en 2024 à Toulouse et 7 à Paris). Des cours de yoga sont également dispensés.

14 

sessions de massages  
shiatsu à Paris &  
Toulouse

## Semaine de la QVCT

Chaque année, Mews Partners participe à la semaine de la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail), organisée en juin. Cette année, des newsletters ont été diffusées autour de divers sujets tels que la nutrition, ou encore l'écologie de soi. Un atelier de création de sorbets et l'intervention d'une naturopathe ont aussi contribué à notre culture d'entreprise humaine et épanouissante.



## Aménagement des bureaux

Nous portons beaucoup d'attention à ce que des espaces de travail conviviaux et propices à la cohésion d'équipe soient mis à la disposition de nos Mewers. En 2024, l'aménagement des bureaux a à nouveau été un levier clé pour améliorer au quotidien la productivité et le bien-être de nos salariés. De nouveaux chantiers ont ainsi permis l'optimisation des espaces de rencontre et la mise en place de nouvelles bulles de communication.



## Accompagnement à la parentalité

Un guide pratique, destiné à accompagner les collaborateur.rice.s dans leur parentalité et à leur donner les clés pour garantir un bon équilibre vie professionnelle / vie personnelle, a été édité et mis à leur disposition. 9 places en crèche ont également été attribuées aux salarié.e.s via notre partenaire Babilou.

9 

places en  
crèches

## Autres activités internes

Nous organisons régulièrement des événements de convivialité entre nos collaborateur.trice.s pour renforcer la cohésion au sein de nos équipes (Tables Rondes mensuelles, Mews Game Night, Mews Talks, sorties culturelles, vie d'entreprise...).



# Qualité de vie au travail

## CSE & Dialogue social

Chez Mews Partners, direction et CSE travaillent ensemble pour maintenir un dialogue social sain et ouvert. Le CSE est toujours disponible pour permettre aux salarié.e.s de s'exprimer et de transmettre des idées, des demandes ou toute suggestion liée à la qualité de vie et aux conditions de travail. Des boîtes aux lettres sont également mises à leur disposition en complément.

Ces demandes sont régulièrement relevées, étudiées et traitées avec la direction. Les retours sont ensuite communiqués au travers de newsletters, de petits-déjeuners organisés par le CSE ou lors des réunions mensuelles (tables rondes). Afin de pouvoir agir de manière efficace en interne, le CSE est scindé en 4 pôles :



Des communications sur leurs différentes actions sont proposées aux salarié.e.s afin de les informer et de les accompagner tout en faisant le lien avec la direction.

## Risques psychosociaux et santé et sécurité au travail

Chaque année, des Mewers sont formés en tant que Sauveteurs Secouristes au Travail et Equipementiers de Première Intervention. En lien avec les actions menées par le CSE pour la santé et la sécurité des collaborateur.rice.s, ces formations contribuent à renforcer leur sécurité au quotidien.

Cette année, des sessions de formation spécifiques aux managers sont également organisées afin de les sensibiliser aux risques psychosociaux et de présenter l'impact que peuvent avoir les modes de management.

Un questionnaire, Care@Mews, a été partagé avec l'ensemble des Mewers pour les sonder sur leur perception de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, à travers une soixantaine de questions. Pour cette première édition, plusieurs catégories se démarquent particulièrement :

- Environnement de travail (5,31 sur 6)
- Autonomie (5,11 sur 6)
- Flexibilité du travail (5,03 sur 6)

Mews Partners se positionne cette année en troisième position tout secteur confondu des entreprises de 100 et 249 salarié.es, et en seconde position des entreprises Conseil où les collaborateur.trice.s sont les plus heureux.ses de travailler (enquêtes annuelles Happy@Work et Happy Trainee).



4

sessions de formations  
spécifiques aux  
managers en 2024

43

managers formés en  
2024



# Accompagnement de la carrière

## Un processus de recrutement structuré

L'accompagnement de nos salarié.e.s commence dès le processus de recrutement et ils.elles peuvent intervenir lors des différentes étapes :

- L'équipe recrutement est présente lors de la sélection des profils et du premier entretien.
- Dès le grade de Senior consultant, les collaborateur.ice.s sont invités à évaluer les candidat.e.s lors des entretiens techniques.
- Les associé.e.s sont également convié.e.s à rencontrer les potentiels futurs talents.

En plus de permettre au processus de recrutement d'être objectif et de tenir compte des différents avis, faire intervenir nos collaborateur.rice.s contribue à les faire grandir et à garder un lien avec les candidats.

La cooptation est par ailleurs un élément essentiel dans notre processus et permet aux consultant.e.s, peu importe leur grade, de s'impliquer dans la croissance de Mews Partners et de proposer des profils.



# 50 %

des recrutements de  
2024 réalisés via la  
cooptation

## Accompagner le développement des salarié.e.s par la formation

La Mews Academy, notre organisme de formation interne, permet à chacun.e de se former sur différents sujets, depuis les stagiaires et tout au long de la carrière.

En effet, composé d'environ 110 formations, sur des sujets en lien avec les offres ou les secteurs, ou encore sur des *soft skills*, nos Mewers ont la possibilité de se former chaque année et de progresser. De plus, 80% des formateurs sont des collaborateur.rice.s. Leurs expériences permettent donc de proposer des formations pertinentes pour leurs collègues et ainsi de participer à leur développement.



# 110

formations proposées



# 6

Schools

# 5

jours de formation  
par salarié.e par an en  
moyenne





# 03

# ENVIRONNEMENT

**NOS ACTIONS**

# Engagements & ODD

## Engagements



### ODD



Pleinement conscients de l'impact de notre secteur sur la planète, nous avons cette année intensifié nos efforts pour réduire notre empreinte écologique et promouvoir des pratiques durables à travers plusieurs initiatives concrètes :



#### Réduire les émissions de carbone

en optimisant le calcul de notre bilan carbone et en valorisant les initiatives de mobilité durable chez nos collaborateur.trice.s.



#### Accompagner la transformation sectorielle

en développant toujours plus notre offre Performance Environnementale pour guider nos clients vers des pratiques industrielles plus vertueuses.



#### Sensibiliser et former

En organisant des ateliers et des campagnes de sensibilisation pour nos employé.e.s et nos clients, afin de les encourager à adopter des comportements plus respectueux de l'environnement, dans le contexte professionnel comme personnel.



# Le bilan carbone

## Un calcul plus exhaustif

Dans le cadre de notre engagement vers une transition bas carbone, nous calculons depuis 2 ans (selon la méthode ABC Ademe) notre Bilan Carbone afin d'identifier nos principaux postes d'émissions et les opportunités de réduction. Cette année, nous annonçons pour la première fois les données à l'échelle du Groupe, puisque nous avons intégré aux calculs les émissions liées aux bureaux Allemands.

Aujourd'hui, 25 de nos consultant.e.s ont été formé.e.s à la méthodologie de calcul de bilan carbone selon l'Ademe.

Au total, notre Bilan Carbone 2023 s'élève à 1 310 tCO<sub>2</sub>e, soit une augmentation de 15% par rapport à notre Bilan Carbone 2022. On note toutefois une diminution des émissions par collaborateur. En effet, le bilan carbone 2023 équivaut 5,4 tCO<sub>2</sub>e par collaborateur.trice, contre 5,9 tCO<sub>2</sub>e en 2022, soit une baisse de 8%.

Ces émissions sont réparties selon les postes d'émissions représentés ci-dessous. On constate que les achats (intrants) ainsi que les déplacements représentent environ 85% des émissions carbone pour Mews Partners.



# 1310t

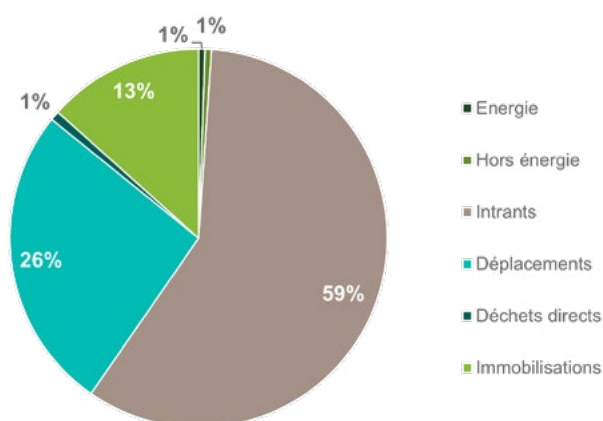
CO<sub>2</sub>e en 2023



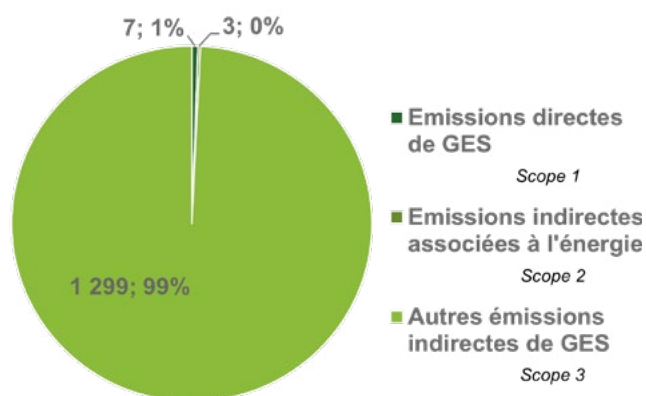
# - 8%

de tCO<sub>2</sub>e par  
collaborateur.trice

Emissions de GES par catégorie, en %



Bilan GES : Emissions de GES par scope, en tCO<sub>2</sub>e et en %



La quasi totalité des émissions de Mews provient du scope 3

## Des enjeux et des opportunités

La réalisation du Bilan Carbone a mis en lumière plusieurs enjeux clés et opportunités stratégiques pour Mews Partners. Les déplacements représentent un axe majeur d'amélioration, avec la promotion du train pour les missions et les séminaires ainsi que l'optimisation du covoiturage. Les intrants offrent également des opportunités importantes, notamment par la généralisation des repas végétariens et le choix de fournisseurs plus durables. Enfin, une standardisation des données et des outils permettrait de fiabiliser les calculs et de faciliter le suivi des actions engagées.





# Mobilité douce : valoriser l'utilisation du forfait mobilité durable - 1 an après

## Déplacement des collaborateur.trice.s

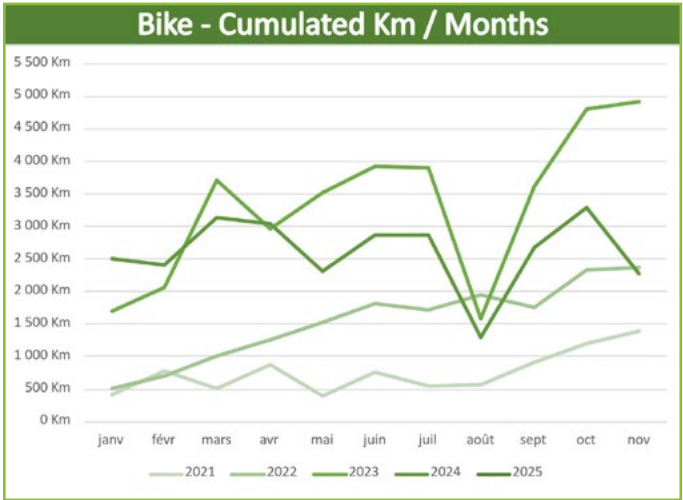
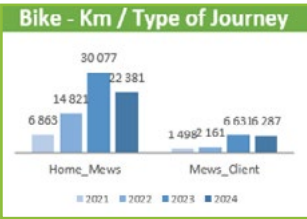
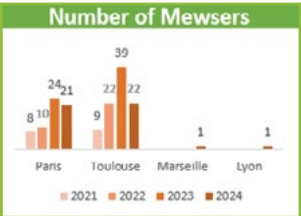
En 2024, malgré une forte activité de déplacements chez les clients, nos collaborateur.trice.s ont maintenu leur engagement en faveur de la mobilité douce.

Environ 26 000 km ont été parcourus à vélo et presque 1 000 km en covoiturage, impliquant près de 20 % des collaborateur.trice.s. Cet engagement, constant depuis 4 ans, contribue durablement à notre objectif de réduction des émissions de CO2.



26 000

km parcourus à vélo



## Prix Tisseo à Toulouse (chiffres)

En fin d'année 2023, le bureau toulousain de Mews Partners a été récompensé par Tisseo, l'acteur local des transports publics (bus, métro, vélo), pour son engagement dans la mobilité douce parmi les collaborateurs de Mews Partners. En 2024, le jury du prix Ecomobilité Tisseo a souhaité faire intervenir plusieurs entreprises, dont Mews Partners pour présenter aux autres acteurs leur démarche RSE sur la mobilité douce. Cet événement a permis, en plus de présenter nos actions, d'échanger avec d'autres entreprises toulousaines sur leurs démarches.

# Nos actions de sensibilisation & de formation

## Participation à la CEC Industries

En 2024, nous avons participé à la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC Industries), une initiative ambitieuse visant à accompagner les entreprises dans la transition vers un modèle économique plus durable. Au côté de dirigeants d'entreprises du secteur de l'industrie, Mews Partners a pour ambition de co-construire des solutions concrètes pour réduire son empreinte écologique et développer une feuille de route durable.



## Organisation d'une conférence d'Arthur Keller

Arthur Keller, professeur à Centrale Supélec, spécialiste des risques systémiques, et intervenant lors de la première session de la CEC, a également été invité à partager ses éléments de diagnostic et la dimension systémique du sujet auprès des associé.e.s et des directeur.trice.s de Mews Partners.

Sa conférence a été diffusée auprès des participants du chantier RSE environnement. Une quarantaine de collaborateur.trice.s ont ainsi pu être inspirés par le discours d'Arthur Keller.

  
**+ 40**  
 collaborateur.trice.s  
 inspiré.e.s par le  
 discours d'Arthur  
 Keller

## Sensibilisation à la CSRD

Des actions de sensibilisation des associé.e.s ont été menées via notre partenaire Ici&Demain : en 2024, environ 25 personnes (majoritairement des associé.e.s) ont participé à ces événements.

Une formation interne portant sur la CSRD a également été dispensée auprès de 12 personnes. 2 formateurs internes sont spécialisés sur les sujets liés à la CSRD et sont intervenus pour animer une partie des formations Ecolearn sur ce sujet.

  
**12**  
 personnes formées à  
 la CSRD

## Green@Mews, une newsletter pour sensibiliser en interne

Le chantier Green@Mews s'est modernisé et restructuré durant l'année 2024, avec pour but de sensibiliser plus largement et efficacement tous les collaborateur-trice.s sur le sujet de la transition écologique.

- Accompagnement sur la réduction de leur bilan carbone individuel et celui de l'entreprise.
- Restructuration de la communication (charte graphique unifiée, Newsletters, vidéo, conférences, invitation d'intervenants externes sur la transition écologique, etc.).
- Création d'un Think tank pour défricher les sujets écologiques de demain et anticiper la transformation de l'industrie.



# Nos actions de sensibilisation & de formation

## De nouvelles formations via notre Sustainability school

Le module de formation dédié à la durabilité s'est encore étoffé en 2024 avec l'ajout de plus de 18 heures de contenu (en session et en e-learning) sur les sujets de la transformation des sites industriels, l'éco-conception, du Bilan Carbone, de l'économie Circulaire et de l'efficacité énergétique.

97 

collaborateur.trice.s  
formé.e.s grâce à des  
formations internes  
et externes.

20 

sessions de  
formation  
menées en  
2024.



X2

par rapport  
à l'année  
précédente.



*Chaque année, depuis 2 ans, j'anime l'atelier 2tonnes chez Mews Partners. Une douzaine de collaborateur.trice.s y participent au cours de deux sessions, l'une au bureau de Paris et l'autre à Toulouse. Cela permet de confronter les résultats de deux modes de vie différents. Cette formation laisse une grande place au débat, permet de découvrir les contraintes des autres participant.e.s, mais représente aussi une véritable prise de conscience du défi que représente l'objectif 2T en 2050. Chaque collaborateur.trice en ressort avec une liste de leviers et d'actions qu'il peut mettre en place dès le lendemain pour atteindre cet objectif.*

Damien, Consultant





# Labels & certifications

## Label Numérique Responsable



Nous avons souhaité nous engager dans une démarche Numérique Responsable et rejoindre la communauté de l'Agence LUCIE afin de diminuer l'impact environnemental lié à notre utilisation du numérique.

En janvier 2024, nous avons obtenu la labellisation Numérique Responsable de niveau 1, soulignant notre engagement en faveur d'un numérique plus durable.

À la suite de cette labellisation, un chantier dédié a été lancé, avec la création d'une équipe spécifique chargée de mettre en œuvre les recommandations issues de l'audit de niveau 1. Cette équipe se réunit régulièrement pour définir et appliquer une feuille de route (formation à la fresque du numérique, audit cybersécurité, sensibilisation), avec l'ambition d'obtenir la certification Numérique Responsable de niveau 2 d'ici à la fin 2025.



## Ecovadis

Mews Partners est audité chaque année pour la certification EcoVadis, l'un des systèmes de notation RSE les plus reconnus dans le monde.

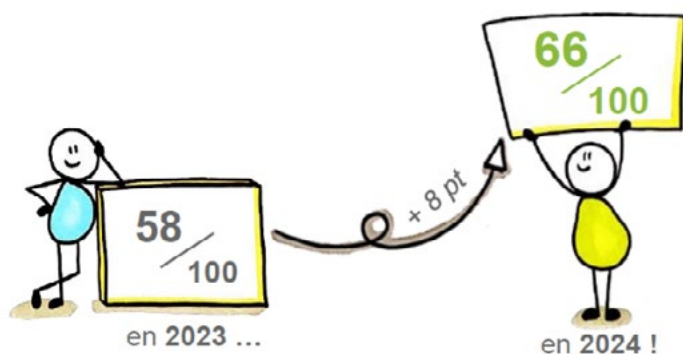
En 2024, nous avons obtenu une note de 66/100, en hausse de 8 points par rapport à 2023, se classant parmi les 16% des meilleures entreprises évaluées à l'échelle mondiale (plus de 130 000 entreprises).

Cette progression reflète l'impact des initiatives RSE internes, qui continuent de soutenir notre amélioration constante dans ce domaine.



# 66/100

note Ecovadis 2024



# Missions clients

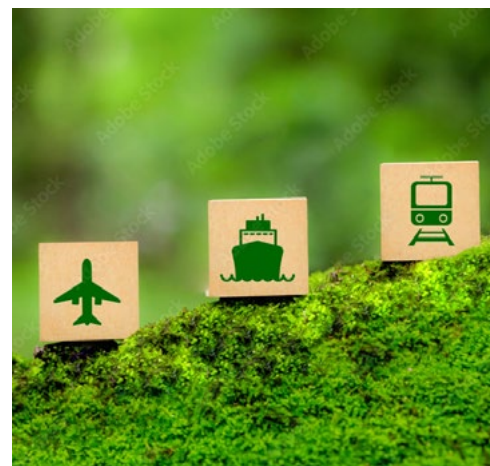
Dans le cadre de notre activité, nous avons mené cette année 25 missions dont l'objectif était la réduction de l'impact environnemental de nos clients.

Nous avons choisi ici trois exemples de missions pour illustrer le type d'accompagnement que nous réalisons auprès de nos clients.

## Mission #1

### Pour un industriel leader de la mobilité et de la gestion des infrastructures de transport

- Structuration et mise en œuvre du processus de pilotage de sa trajectoire environnementale.
- Définition et mise en œuvre d'un référentiel méthodologique d'optimisation de la performance environnementale des catégories d'actifs sous sa responsabilité.
- Cadrage du programme de rénovation énergétique de son parc bâtiminaire.
- Intégration des principes d'éco-conception dans des projets de rénovation et de modernisation de systèmes d'exploitation.



## Mission #2

### Pour un équipementier automobile de taille mondiale

- Adaptation d'une méthode d'évaluation du gain environnemental généré par les activités de réparation et de remanufacturing sur leurs différentes lignes de produit.
- Intégration des guidances de l'économie circulaire dans leur processus d'ingénierie.



## Mission #3

### Pour un leader mondial du luxe

- Aide au choix d'un outil de réalisation des Bilans Carbone.
- Réflexion sur l'architecture IT / data RSE dans un objectif de fiabilisation.
- Élaboration d'un jumeau numérique de la Supply Chain afin de modéliser l'impact de décisions opérationnelles sur les coûts et les émissions de CO2.



# Événements clients

## Événement Mews x Brainergies #1

En octobre, nous avons eu l'occasion de co-organiser un événement accueillant une soixantaine de participant.e.s autour de la thématique «Co-construire pour une industrie durable». Un événement riche en échanges, structuré autour des témoignages d'acteur.trice.s clés de l'industrie, sur les enjeux de circularité, de décarbonation, d'éco-conception, de sobriété énergétique.



+ 50

participant.e.s

“ Nous avons constaté que malgré une bonne maturité de nos clients sur leurs enjeux et leurs leviers pour réduire leurs impacts environnementaux, ils font face à de réelles problématiques opérationnelles et n'ont finalement que peu d'éléments à leur disposition pour y remédier. Nous avons organisé la matinée du 2 octobre pour permettre à nos clients partenaires de présenter leurs solutions à leurs pairs industriels et d'échanger sur leurs multiples problématiques. ”



intervenant.e.s

Jean-Bernard,  
Senior Manager, organisateur de la Matinée Durable.





# Événements clients

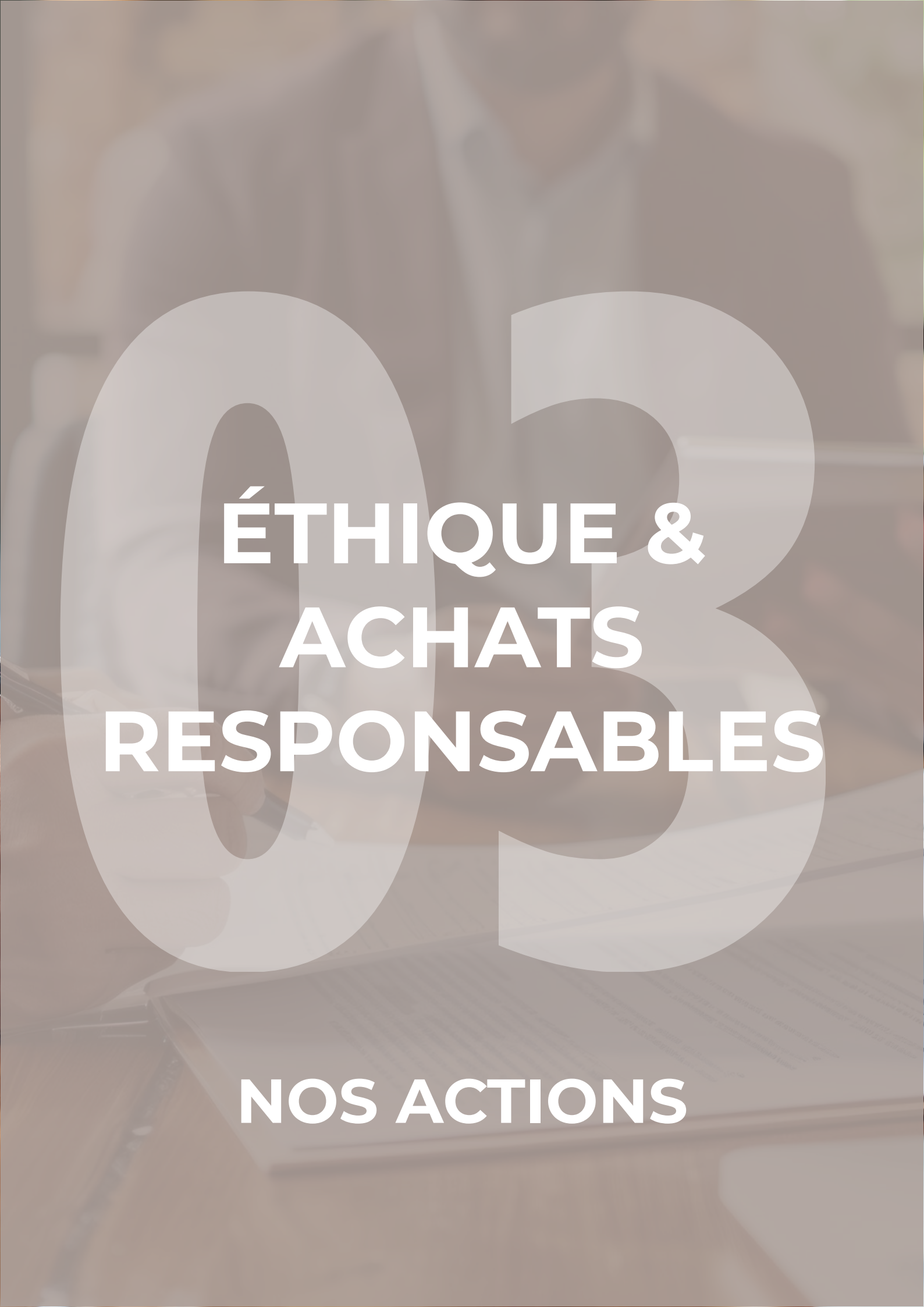
## Les Tables Rondes Éco-conception

Dans la continuité d'une première édition organisée en 2023, une nouvelle table ronde éco-conception a été organisée en Octobre 2024 autour de la thématique « Quels principes et pratiques pour rendre l'éco-conception « native » dans le développement industriel ? » Le but de ces événements est avant tout de mettre en relation les participants, acteurs clés de l'industrie, et de provoquer des échanges constructifs sur cet enjeu majeur.

Lors de cette table ronde, deux exercices collaboratifs ont été proposés aux participants afin d'explorer différentes dimensions de la question :

- Un atelier « Processus et Gouvernance », qui visait à identifier les étapes du développement qui concentrent le plus d'enjeux pour l'éco-conception, à pointer les zones de tension entre les pratiques « classiques » de développement et les besoins de l'éco-conception et à formaliser les bonnes pratiques à intégrer et généraliser.
- Un atelier « Capabilité et organisation », centré sur les aptitudes clés à développer en priorité chez les industriels, les difficultés liées à l'organisation de l'éco-conception et les pistes d'évolutions possibles.





# **03 ÉTHIQUE & ACHATS RESPONSABLES**

## **NOS ACTIONS**

# Engagements & ODD

## Engagements



## ODD



Conscients de l'importance que revêtent nos choix quotidiens et nos pratiques, nous avons souhaité renforcer en 2024 notre engagement en matière d'éthique et de responsabilité. Des initiatives concrètes ont été mises en œuvre pour promouvoir des comportements responsables, transparents, qui contribuent à une économie plus équitable, plus durable :



### Formaliser nos valeurs et nos principes

À travers l'édition d'une Charte Éthique et Anti-Corruption et d'une Charte des Achats Responsables, qui établissent des directives claires pour garantir l'intégrité de nos opérations et favoriser des pratiques d'achat durables et éthiques.



### Sensibiliser et créer les bons réflexes

En organisant des formations et des campagnes d'information pour nos collaborateurs et partenaires sur les sujets de la cybersécurité et des achats responsables.



### Protéger les données de nos clients et collaborateurs

En assurant leur intégrité, leur confidentialité et en se conformant aux exigences de la RGPD.





# Éthique & cybersécurité

## Charte éthique et anti-corruption

Nous avons mis en place en 2024 une charte éthique et anti-corruption. Cette charte a pour objectif de spécifier les principes, valeurs et normes de conduite auxquelles nous nous engageons à adhérer, sur les axes tels que les relations professionnelles, le rapport à la concurrence, les conflits d'intérêt, la corruption ou encore la protection de la donnée.

La charte définit un cadre de conduite clair pour tous.les collaborateurs de Mews Partners et toutes les parties prenantes qui interagissent avec l'entreprise : partenaires, clients, fournisseurs et sous-traitants.

En fournissant des clés pour bien faire face à une situation éthique, elle est utilisée depuis sa mise en place comme guide de référence pour la prise de décisions et les comportements professionnels. Elle permet également de rappeler la démarche de recueil et de traitement des signalements en vigueur au sein du cabinet ainsi que les instances vers qui les collaborateurs peuvent se tourner en cas de besoin ou de questionnement.

## Gestion des données personnelles et RGPD

La protection des données personnelles est une priorité absolue pour Mews Partners. Conformément à la réglementation RGPD, nous avons mis en place des politiques et procédures rigoureuses pour protéger les données personnelles de nos employé.e.s, clients et partenaires. Ces initiatives visent à garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations personnelles.

Une page dédiée, disponible sur le portail IT interne, fournit des ressources utiles et des documents de référence pour renforcer la culture de protection des données au sein de l'entreprise. Nous avons également nommé officiellement un DPO, enregistré auprès de la CNIL.

## Sensibilisation à la cybersécurité

Le caractère confidentiel et sensible des données que nous traitons quotidiennement chez Mews Partners fait de la cybersécurité un autre enjeu majeur. Nos activités impliquent des échanges constants d'informations confidentielles entre nos collaborateurs, clients et partenaires. À l'heure où les cyberattaques sont de plus en plus observées, nous savons que la moindre faille de sécurité peut entraîner des conséquences désastreuses, tant pour l'intégrité des données que pour la confiance accordée par nos parties prenantes.

Des actions annuelles de formation et de sensibilisation à la cybersécurité permettent de renforcer la culture de sécurité au sein de l'entreprise et de garantir que chacun adopte les bonnes pratiques pour minimiser les risques.



# Achats responsables

## Charte Achats Responsables

En 2024, la mise en place de notre Charte des Achats Responsables est venue concrétiser notre volonté de formaliser et de généraliser nos engagements en la matière.

Cette charte a pour objectif de partager la vision du groupe auprès de ses fournisseurs et sous-traitants, et de s'assurer de leur implication dans une démarche RSE alignée avec celle de Mews Partners.

Au 4 décembre, 30% des fournisseurs sont signataires de la charte achats responsables. 46% de nos achats annuels sont ainsi aujourd'hui réalisés auprès de fournisseurs ayant une démarche RSE alignée avec la nôtre.

  
**30 %**

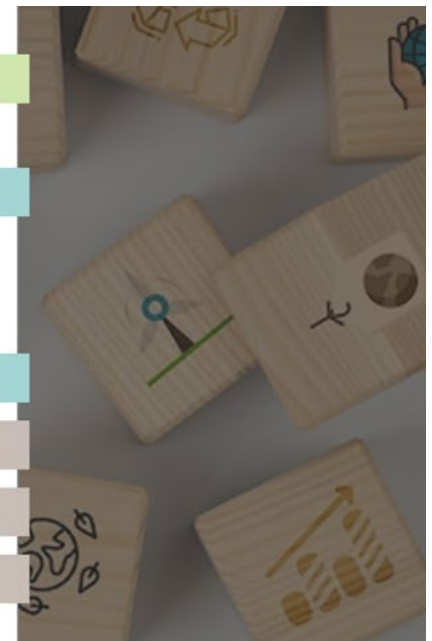
fournisseurs  
signataires  
représentant

**46 %**  
de nos achats

“ Cette année, j'ai intégré la team «Achat Responsable de Mews» ce qui m'a permis de découvrir le travail de consultant au travers de nos échanges et aussi de partager mon expérience financière sur la formalisation d'une charte et d'un guide d'achat responsable qui ont été pour moi très enrichissants. ”

Zohra,  
Responsable Comptable  
& membre du chantier  
Achats Responsables

|   |                                                                                                                                                                           |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Introduction au guide Achats Responsables                                                                                                                                 |
|   | <div>Contexte, objectifs &amp; enjeux</div> <div>Fonctionnement du guide</div> <div>Présentation de la démarche RSE</div> <div>Pourquoi mon achat est responsable ?</div> |
| 2 | Présentation des prestations par catégorie d'achat                                                                                                                        |
|   | <div>Restauration - Traiteur</div> <div>Marketing et Communication</div> <div>Autres achats chez Mews Partners</div>                                                      |
| 3 | Fiche descriptive dédiée à chaque fournisseur avec critères associés                                                                                                      |
| 4 | Nos recommandations                                                                                                                                                       |
| 5 | La Charte Achats Responsables de Mews Partners                                                                                                                            |
| 6 | L'équipe Achats Responsables @Mews                                                                                                                                        |



# Achats responsables

## Sensibilisation aux Achats Responsables

Dans le cadre de nos activités de services Mews Partners peut souvent être amené à réaliser des prestations ponctuelles (restauration, traiteur, communication, etc.). Dans l'objectif de responsabiliser également ce type de prestation occasionnelle, un guide à destination de l'ensemble des collaborateur.trice.s a été édité et diffusé. Il a pour objectif de :

- Permettre aux collaborateur.trice.s d'évaluer facilement le caractère responsable de l'achat envisagé.
- Faciliter la sélection d'un prestataire de services responsables adaptés sur les critères environnementaux, sociaux et économiques, grâce à l'évaluation et au recensement de prestataires de différents secteurs d'activité (15 en 2024).

“ J'ai adoré être écouté par l'ensemble de la direction pour faire avancer notre politique achats responsables, surtout durant nos comités RSE. ”

Alexandre,  
Consultant & membre du chantier Achats Responsables

“ Ce guide permet aux Mewusers d'accéder facilement à des informations sur des fournisseurs responsables, ce qui, je l'espère, débouchera sur de nombreuses nouvelles collaborations ! ”

Nicolas,  
Consultant & membre du chantier Achats Responsables

“ C'est toujours agréable de partager un moment de convivialité autour d'un repas, mais ça l'est d'autant plus quand nous savons que le repas que nous partageons a permis de favoriser l'insertion sociale de personnes en situation de handicap et ne produit pas de déchets. ”

Myriam,  
Consultante & membre du chantier Achats Responsables

L'Achat Responsable  
selon Mews Partners

### Favoriser l'impact social

Grâce à la réalisation de prestations auprès d'ESAT et Entreprises adaptées (traiteur, imprimerie, consommables, etc.)

### Favoriser l'impact environnemental

En faisant appel à de l'électricité verte et du matériel éco-responsable

### Favoriser l'économie locale

En faisant appel à des fournisseurs de proximité



# Indicateurs

| Objectifs                                                    |                                 | Indicateurs Mews Partners                                                         | 2022     | 2023     | 2024     |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|
| Nos actions relatives aux droits de l'homme                  | Engagement associatif           | Nombre de salarié.e.s engagé.e.s dans du mécénat de compétences : pro bono        | 6        | 6        | 8        |
|                                                              |                                 | Nombre de dons aux associations                                                   | 3000     | 4742     | 15242    |
| Nos actions relatives au social et aux conditions de travail | Volet social                    | Effectif ETP au 31/12                                                             | 198      | 223      | 261      |
|                                                              |                                 | Effectif en CDI au 31/12                                                          | 187      | 219      | 257      |
|                                                              |                                 | Nombre de personnes embauchées en CDI dans l'année                                | 64       | 57       | 47       |
|                                                              |                                 | % de femmes recrutées                                                             | NA       | NA       | 40%      |
|                                                              |                                 | Nombre de stagiaires                                                              | 33       | 29       | 13       |
|                                                              |                                 | Nombre de stagiaires embauché.e.s en CDI                                          | 12       | 7        | 7        |
|                                                              |                                 | Ancienneté (en année)                                                             | 3,3      | 3,55     | 4,55     |
|                                                              |                                 | HappyIndex®AtWork (enquête                                                        | 9eme     | 1er      | 3ème     |
|                                                              |                                 | Taux d'engagement (indicateur                                                     | 81,8/100 | 83,8/100 | 85,3/100 |
|                                                              |                                 | Nombre de coaching mis en place pour les managers et +                            | 11       | 12       | 10       |
|                                                              |                                 | Nombre de salarié.e.s ayant participé à au moins 1 formation                      | 216      | 230      | 279      |
|                                                              |                                 | Nombre moyen de jours de formation par salarié.e                                  | 5        | 5        | 4        |
|                                                              | Diversité et inclusion          | % Femmes au 31/12                                                                 | 28%      | 30%      | 30%      |
|                                                              |                                 | % Hommes au 31/12                                                                 | 72%      | 70%      | 70%      |
|                                                              |                                 | Nombre de participantes à la session "Leadership au féminin"                      | NA       | 10       | 8        |
|                                                              |                                 | Nombre de participant.e.s à la formation "Management de la parité"                | NA       | NA       | 27       |
|                                                              |                                 | Nombre de salarié.e.s TH                                                          | 0        | 0        | 2        |
|                                                              |                                 | Suivi de la contribution Agefiph nette                                            | 23507    | 27403    |          |
|                                                              |                                 | Nombre de participant.e.s au Duo Day                                              | 0        | 3        | 1        |
|                                                              | Qualité de vie au travail       | Nombre de salarié.e.s ayant bénéficié d'une place en crèche via l'entreprise      | 6        | 9        | 9        |
|                                                              |                                 | Nombre de salarié.e.s ayant participé à la semaine de la QVCT                     | NA       | 66       | 65       |
|                                                              |                                 | Nombre de salarié.e.s ayant participé à la sensibilisation de la naturopathe      | NA       | NA       | 60       |
|                                                              |                                 | Nombre de salarié.es ayant participé à une session sensibilisation aux RPS.       | NA       | NA       | 43       |
|                                                              | Réduire notre empreinte carbone | Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.e - global                                  | NA       | 4,3      | 5,5      |
|                                                              |                                 | Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.e - énergie                                 | NA       | 0,49     | 0,03     |
|                                                              |                                 | Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.e - déplacement pro                         | NA       | 1        | 1,43     |
|                                                              |                                 | Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.es - déplacement perso                      | NA       | 0,12     | 0,18     |
|                                                              |                                 | Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.e - équipement IT                           | NA       | 0,52     | 0,1      |
|                                                              |                                 | Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.es - Equipement hors IT                     |          |          | 0,62     |
|                                                              |                                 | Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.e - achats                                  | NA       | 2,19     | 3,14     |
|                                                              | Missions à impact               | Nombre de missions réalisées sur des sujets environnementaux                      | 2        | 15       | 25       |
|                                                              | Sensibiliser et former          | Nombre de salarié.e.s ayant participé à une formation de la School Sustainability | NA       | 57       | 97       |
|                                                              | Charte achats responsables      | % de fournisseurs ayant signé la nouvelle charte achats responsables              | NA       | NA       | 30%      |
|                                                              |                                 |                                                                                   |          |          |          |

# Remerciements

Nous remercions l'ensemble des collaborateurs ayant contribué à l'élaboration de ce rapport...



**Christophe  
BRESSANGE**

Senior  
Partner



**Camille  
LE BRAS**

Directrice  
RH & RSE



**Charles  
EL MELIANI**

Directeur Marketing et  
communication



**Clément  
LACROIX**

Responsable  
contenu



**Marine  
MEZOUL**

Chargée de  
communication



**Lucile  
BOURGADE**

Chef de Projet RH  
& RSE



**Walid  
AMER**

Manager



**Myriam  
DUBREIL**

Senior Consultante



**Laurent  
CABRERA**

Consultant



**Emma  
METIVIER**

Consultante



**Jean-Philippe  
QUINT**

Directeur des systèmes  
d'information

...ainsi que toute l'équipe RSE de Mews Partners pour son engagement et sa contribution au développement des initiatives et des activités RSE mises en place par le cabinet.



