



# RAPPORT RSE 2025





# SOMMAIRE

00 Mot du président

---

01 Notre cabinet : gouvernance & politique RSE

---

02 Responsabilités sociales & droits de l'Homme

---

03 Environnement

---

04 Ethique & achats responsables

---

05 Indicateurs

---

06 Remerciements

---



# MOT DU PRÉSIDENT

# MOT DU PRÉSIDENT

---

## Voilà déjà le troisième rapport RSE de Mews Partners.

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

Nous avons travaillé à la formalisation de nos politiques et de nos chartes, nous avons défini 6 engagements RSE à horizon 2028, mené des programmes de sensibilisation interne et construit de nouveaux modules de formation autour du sexisme, du handicap et des enjeux environnementaux. Enfin, nous avons adhéré au Pacte des Nations Unies, 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 en Allemagne.

Nous avons créé une nouvelle Direction RSE positionnée au niveau du Groupe qui devra mobiliser les moyens nécessaires et garder le cap.

Nous avons obtenu la médaille d'argent ECOVADIS en juillet 2025, fruit de tout le travail mené.

Nous souhaitons en 2026 poursuivre dans cette dynamique et continuer à mobiliser les collaborateurs et les collaboratrices autour de nos engagements RSE.

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 Femmes / Hommes
- Maintenir la qualité de vie au travail, qui est un pilier de notre promesse RH
- Mobiliser les Mewser.euse.s sur des projets à impact, de type mécénat de compétences et pro bono

Nous sommes convaincu.e.s 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 confronté.e.s. Nous avons un rôle important à jouer vis-à-vis de nos client.e.s qui nous interrogent.

Nous espérons que ce rapport sera utile pour mieux comprendre nos engagements en faveur de la RSE.

« 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

## De la R&D aux opérations

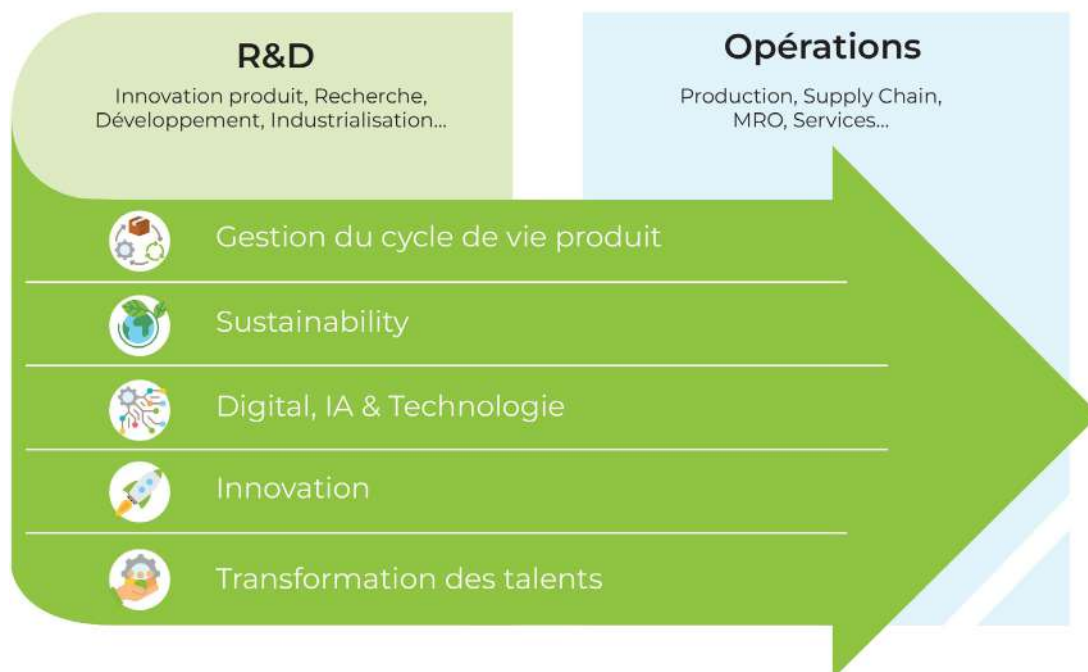
### GLOBAL CHAIN DESIGNERS

Mews Partners, cabinet de conseil expert dans les domaines de la R&D et des Opérations, a été fondé en 1992. Nous sommes aujourd'hui présent.e.s à Paris, Toulouse, Marseille, Nantes, Lyon, Munich et Hambourg, et comptons près de 300 collaborateur.trice.s mobilisé.e.s au service de plus de 14 secteurs d'activité.

Fort d'une expertise PLM historique qui nous a permis dès la racine de maîtriser de nombreux aspects du cycle de vie du produit, nous avons progressivement développé des savoir-faire pointus sur les sujets de R&D et d'innovation en amont, mais aussi sur le manufacturing, la supply chain et les services en aval.

En 2021, une équipe de chercheur.euse.s-ingénieur.e.s spécialistes de l'IA et de la modélisation complexe nous a rejoint, donnant naissance à Mews Labs. Nous sommes ainsi en mesure de concevoir et de faire monter à l'échelle des solutions technologiques ambitieuses pour aider nos clients à répondre à leurs défis.

Mews Partners accompagne les entreprises en profondeur sur chaque maillon de leur modèle opérationnel, de la R&D aux opérations en aval, mais aussi de manière transverse :



Nous intervenons dans 14 secteurs

- Aéronautique • Automobile • Chimie • Construction & Infrastructures •
- Consumer Goods & Agroalimentaire • Défense • Energie • Équipements industriels •
- 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.e.s.

## Engagement

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

## Transparence

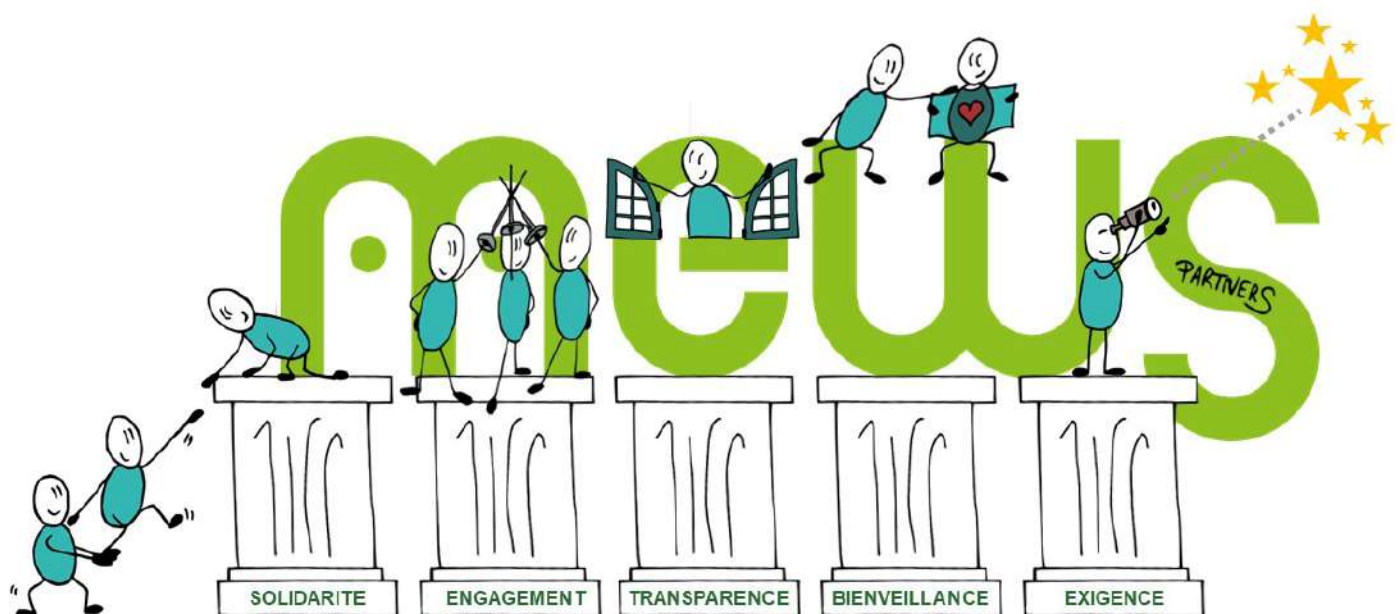
Nous partageons nos décisions en associant nos collaborateur.trice.s et en veillant à donner du sens et de la cohérence.

## Bienveillance

Nous accordons une importance particulière à l'écoute et au dialogue, nous instaurons une proximité entre tous.les collaborateur.trice.s 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 culture RSE

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 Sustainability, début 2023, est venu formaliser notre désir d'accompagner nos clients industriels dans cette transition vers un monde plus durable. En 2025, 32 missions ont été menées sur cette thématique.

En interne, nous avons mis en place une stratégie RSE forte et mené des actions concrètes orientées 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.trice.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. 76 collaborateur.trice.s ont suivi une formation sur cette thématique en 2025. De plus, nous avons depuis le début de l'année 2025 intégré une formation à la sustainability pour tous.tes nos nouveaux .elles collaborateur.trice.s, faisant partie intégrante de leur parcours d'onboarding.

Le collectif est depuis toujours un élément fort de notre culture. Tous.tes 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

# LA RSE, AU COEUR DE MEWS PARTNERS

## Nos engagements

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

**2** Réduire notre impact environnemental

**3** Avoir un impact positif vis-à-vis des tiers

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

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

**6** Mobiliser les Mewser.euse.s sur des projets à impact



Engagements	KPIs	Réalisé 2024	Objectif 2025	Cible 2028
<b>#1</b> Œuvrer à une industrie plus forte et responsable	Nb de missions liées aux enjeux RSE clients	5% (25 sur 500)	Au moins 10%	25%
<b>#2</b> Réduire notre impact environnemental	Empreinte Carbone (tonnes CO2 / salarié.e)	5,4 tCO2/pers. (BC 2023)	Réduire de ~4%	Réduction de 20%
	Gestion des déchets	NC	NC	Réduction de 30%
<b>#3</b> Avoir un impact positif vis-à-vis des tiers	Nb d'incidents liés à un sujet de corruption	0	0	0
	% d'achats réalisés auprès de fournisseurs ayant signé la charte achats responsables	30%	50%	80%
<b>#4</b> Développer la diversité et l'inclusion	% de femmes dans les effectifs	30%	33%	40%
	% de femmes dans le management/Direction	20%	23%	30%
	% de salarié.e.s RQTH	1%	1,5%	3%
<b>#5</b> Maintenir la qualité de vie au travail	Taux d'engagement des salarié.e.s	4,61	Au moins 4,5	Au moins 4,5
	Jours de formations en moyenne par an par salarié.e	4 jr	5 jr	5 jr
<b>#6</b> Mobiliser les Mewser.euse.s sur des projets à impact	Nb de salarié.e.s sensibilisé.e.s aux enjeux RSE	97 (~40%)	Elearning obligatoire pour tout.e nouvelle.au embauché.e	100%
	Nb de salarié.e.s engagé.e.s dans du pro bono / mécénat de compétences	6	10	20

### 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. 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.



# LA RSE, AU COEUR DE MEWS PARTNERS

## 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 semestre 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 Sustainability et la Directrice RH & RSE ainsi que des représentants des différents chantiers internes (une dizaine de collaborateur.trice.s). Il se réunit tous les trois 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

**2016**

1ère participation  
HappyIndex®AtWork



**2019**

Organisation des chantiers  
internes RSE (Green 2020 :  
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



**2017**

Création de la Mews Academy



**2020**

Première participation  
au Duo Day



**2022**

Création de la  
Sustainability School  
Participation à  
Ma Petite Planète  
1er Bilan Carbone Mews



# NOTRE TIMELINE RSE

**2023**

Elles bougent

Lancement du partenariat "Elles bougent"

Lancement de la Women Community en France

Numéro 1 Happy@Work des entreprises de 200 à 499 salarié.e.s

Lancement de Happy Trainees

Prix Syntec Or mission RSE (projet Cyneo)

Charte de travail en mode hybride / Charte informatique



Lucie - Lancement du process de labélisation Numérique Responsable

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



**2025**

EcoVadis - Médaille d'argent

CyberVadis - Première évaluation

Adhésion #StOpE contre le sexisme

Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies



Participation à Ma Petite Planète

Lancement de la Women Community en Allemagne

1ères éditions de la Semaine de la Diversité et de la Semaine du Développement Durable

Partenariat avec Petite Mu



Petite Mu.

**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



# LABELS ET 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).



## EcoVadis

Mews Partners est évalué chaque année par EcoVadis, l'un des systèmes de notation RSE les plus reconnus dans le monde.

En 2025, nous avons obtenu la médaille SILVER et une note de 72/100, en hausse de 6 points par rapport à 2024, nous classant dans le Top 15% 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.



## CyberVadis

Depuis 2025, Mews Partners a été évalué dans le cadre du label CyberVadis. Ce label évalue un certain nombre de catégories inspirées de la norme ISO27001 (Identifier, Protéger, Détecter, Réagir, RGPD, Protection des données, Gestion des tiers et continuité d'activité).

Le score « avancé » avec une note de 820/1000 met en lumière les actions continues en matière de cybersécurité du groupe.



# 02

## RESPONSABILITÉS SOCIALES & DROITS DE L'HOMME

---

### NOS ACTIONS

# ENGAGEMENTS MEWS

## & ODD

### Nos résultats

#### Engagement 4

- 34% de femmes dans nos effectifs
- 25% de femmes dans le management/direction
- 1% de salarié.e.s RQTH

#### Engagement 5

- Taux d'engagement de nos salarié.e.s de 4,54/5 en France et 4,51/5 en Allemagne
- 4 jours de formations en moyenne par salarié.e.s

#### Engagement 6

- 76 salarié.e.s sensibilisé.e.s et formé.e.s sur des sujets RSE en 2025
- 104 participant.e.s au défi Ma Petite Planète
- 7 salarié.e.s engagé.e.s dans des actions de mécénat de compétences

\*données fin 2025

### Objectifs de Développement Durable associés



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 2025 engagé des actions concrètes axées sur deux volets :



#### Favoriser la diversité et l'inclusion

au travers d'initiatives autour de l'égalité Femmes / Hommes, 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, des mesures sur la parentalité ou dans le cadre d'évènements plus globaux.

# DIVERSITÉ, INCLUSION & ÉQUITÉ

## Semaine de la diversité

### 1<sup>ère</sup> édition de la semaine de la diversité

En février 2025, nous avons lancé la première édition de la Semaine de la Diversité, une semaine entière dédiée à la sensibilisation de tous.les meuser.euse.s. 3 sujets au cœur de la semaine : l'égalité Femmes / Hommes, le Handicap et la communauté LGBTQIA+.

Notre objectif était d'organiser un évènement de grande ampleur et ludique accessible à tous.les sur les sujets de diversité et d'inclusion. Ce projet a mobilisé des personnes de tous les chantiers Diversité et Inclusion (12 personnes) à la fois à Paris et dans nos bureaux allemands, et plus d'une centaine de Mewseur.euse.s ont participé à au moins une des activités proposées.

### Au programme :



1

semaine dédiée à la diversité

#### Atelier sur les douleurs menstruelles

Compréhension des menstruations, de leurs impacts dans le monde du travail et des tabous associés, avec en bonus l'expérimentation d'un simulateur de douleurs menstruelles.

" Avec ces douleurs je ne pourrais pas animer d'atelier."

" Si je dois faire autre chose en même temps c'est compliqué."

– Témoignages d'hommes ayant testé le simulateur



#### Témoignage sur le diabète

Partage d'expérience sur la vie quotidienne avec le diabète de type 1, dans le cadre de nos Mews Talks.

" Le diabète est une maladie qui touche beaucoup plus de personnes que je ne pensais, avec des impacts lourds sur la vie quotidienne."

" Un sujet intime présenté avec beaucoup de clarté et de spontanéité, permettant d'amplifier la prise de conscience sur des handicaps trop peu visibles."

– Témoignages de participant.e.s au Mews Talks sur le diabète de type 1

Temps de sensibilisation à l'égalité Femmes/Hommes, au handicap et à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

Echanges, quiz et jeux de société, partage de livres pour approfondir la réflexion et la sensibilisation sur ces sujets.

#### Conférence sur les biais d'équité dans l'IA

Décryptage des biais d'équité cachés dans l'intelligence artificielle pour mieux les identifier et les maîtriser.



# 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, une nouvelle reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) a été validée cette année avec l'appui de nos référents handicap. Cette reconnaissance permet de lui 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 sont mis à disposition des salarié.e.s disposant d'une RQTH, afin de leur permettre d'assister à leurs rendez-vous médicaux.

### Sensibilisation de nos collaborateur.trice.s

Tous.tes 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 et identifier quelques pistes d'actions.

Nous avons plus globalement lancé un plan de sensibilisation à l'échelle de l'entreprise dans son ensemble. Cela s'est fait par le biais de communications en table ronde, ainsi que par le lancement d'une campagne d'affichage ciblée sur les questions des handicaps invisibles et visibles, les avantages d'une reconnaissance RQTH ou les modalités d'accompagnement offertes aux salarié.e.s de l'entreprise.

En novembre s'est notamment tenue la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), dont l'objectif est de sensibiliser et informer l'ensemble de l'entreprise sur le travail des personnes en situation de handicap. Durant cette semaine, 3 communications ont été envoyées à l'ensemble des bureaux (y compris en Allemagne et Mews Labs) avec pour objectifs de rappeler les actions menées par Mews Partners, et sensibiliser les collaborateur.trice.s en mêlant art et handicap. Un quizz a également été lancé, et Mews Deutschland a mobilisé ses effectifs autour d'olympiades. Cette semaine a également été l'occasion d'organiser le DuoDay au sein des bureaux de Toulouse et Paris.



3

RQTH validées  
en 2024 et 2025



100 %

des associé.e.s  
sensibilisé.e.s



1

semaine de  
sensibilisation  
organisée

# 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, a été repris en 2025. Notre action se matérialise par des formations dispensées auprès des bénéficiaires de l'association.

L'accent a été mis cette année sur la régularité des ateliers : presque toutes les 3 semaines un.e employé.e de Mews Partners se rend au ClubHouse pour donner une formation. Cela a permis de considérablement augmenter le nombre de personnes formées.

 11

formations dispensées

7

formateur.trice.s

40

personnes formées

### DuoDay



Pour la cinquième 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.e professionnel.le volontaire et une personne en situation de handicap dans le but, pour l'un de découvrir un métier, pour l'autre, de mieux comprendre le handicap. Cette année, 6 candidats ont été accueilli.e.s sur les sites de Paris et Toulouse.

 5

DuoDay consécutifs



" Une journée très agréable qui m'a donné l'occasion de partager mon métier. Donner des conseils à des personnes en reconversion et sentir leur motivation en fin de journée est très gratifiant."

– Faranak, Assistante comptable

" Toujours un plaisir d'échanger avec les candidats DuoDay accueillis. Cette année notamment a été l'occasion de prodiguer des conseils sur les parcours et métiers possibles dans le domaine informatique. C'est très gratifiant de constater que quelques heures d'échanges peuvent redonner de la motivation et des perspectives à des personnes souvent mises en difficulté par leur handicap."

– Jean-Philippe, DSI et membre de l'équipe handicap

# DIVERSITÉ, INCLUSION & ÉQUITÉ

## Handicap

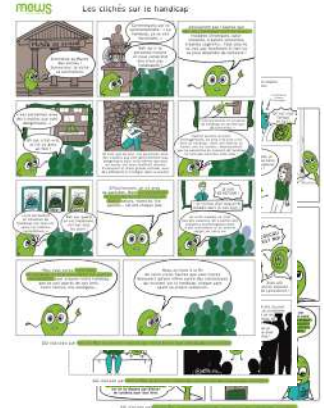
### Petite Mu



Depuis cette année nous collaborons avec l'entreprise Petite Mu, premier média en France sur le handicap invisible.

Ce partenariat nous permet de renforcer et professionnaliser nos actions de sensibilisation au sein de Mews Partners. Divers supports ludiques et accessibles sont proposés, comme des bandes dessinées personnalisées, des expositions à thème ou même des conférences par des experts nationaux du sujet.

L'objectif est d'ancrer la démarche dans la durée afin d'amplifier notre action sur les années à venir.



### Une seconde vie pour le matériel informatique

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.

Cette démarche s'inscrit dans la durée. Nous prévoyons un à deux lots recyclés par an.



# DIVERSITÉ, INCLUSION & ÉQUITÉ

## Egalité Femme / Homme

### Women Community

Depuis juillet 2023, la Women Community France rassemble l'ensemble des collaboratrices de Mews Partners autour de moments d'échanges et de partages d'expériences. Cette communauté vise à aborder les problématiques spécifiques rencontrées par les femmes dans le milieu professionnel, telles que l'évolution de carrière, la confiance en soi ou encore la parentalité.



3  
Événements  
majeurs

En 2025, trois événements majeurs ont été organisés en France, réunissant à chaque fois entre 20 et 30 collaboratrices :

- **Janvier** : Intervention de représentantes du Crédit Mutuel autour du thème des biais cognitifs et de leur impact sur le quotidien professionnel et personnel des femmes. Deux sessions ont été organisées, à Paris et à Toulouse. Le Cercle des Inclusifs a permis de sensibiliser les salariées présentes sur le "Culot comme outil de progression de carrières", donnant des outils et des bonnes pratiques pour y arriver.
- **Mai** : Rencontre avec Fariha Shah, entrepreneuse, fondatrice de Golden Bees et Cominty, et engagée auprès de l'ONU Femmes. Elle a partagé son parcours de femme entrepreneuse dans le secteur de la tech, évoquant les défis et stéréotypes auxquels elle a été confrontée, lors d'un échange autour du thème « Être une femme entrepreneuse dans le monde de la tech ».
- **Novembre** : « Café Papote » : Organisation d'un atelier sur la confiance en soi à Paris, favorisant l'échange et le développement personnel des participantes.

" C'est sympa de se retrouver entre filles de temps en temps et de se découvrir davantage, on n'a pas forcément l'occasion au quotidien."

– Une consultante

" Merci beaucoup les filles, super format ce Café Papote, à renouveler !"

– Une consultante



# DIVERSITÉ, INCLUSION & ÉQUITÉ

## Egalité Femme / Homme

### Lancement de la Women Community Allemagne

L'année 2025 marque également la création de la Women Community pour les bureaux allemands. Deux rencontres ont eu lieu :

- Première session : moment fondateur permettant aux participantes de définir la structure de la communauté et les thématiques prioritaires. Le sujet de la parentalité a émergé comme une préoccupation majeure, aboutissant à la mise en place d'un guide de parentalité actuellement en cours de validation.
- Deuxième session (six mois plus tard) : atelier autour des styles de leadership (agentique, communautaire et androgyne) et de leur impact dans les relations professionnelles. Les participantes ont également exploré leurs freins personnels (« saboteurs ») et identifié des méthodes pour les surmonter, favorisant ainsi une meilleure connaissance de soi et le développement de nouvelles stratégies d'adaptation.



2  
sessions en  
Allemagne

### Les femmes dans nos effectifs

88 / 100

Note globale à  
l'index égalité  
femmes-hommes  
2024

> 50 %

De femmes  
recrutées sur  
l'année 2025

34 %

De femmes dans  
nos effectifs au 31  
décembre 2025



# DIVERSITÉ, INCLUSION & ÉQUITÉ

## Egalité Femme / Homme

### Elles Bougent

Le partenariat avec l'association Elles bougent, qui œuvre pour la diversité dans les entreprises et les formations techniques, viviers de recrutement dans notre secteur industriel, continue en 2025.

Elles bougent

À l'occasion de la Semaine de l'Industrie, nous avons accueilli 13 lycéennes dans nos locaux parisiens pour une après-midi d'échanges autour du thème de la confiance en soi. Nous avons abordé avec elles la manière de se présenter en entretien, de valoriser leurs compétences et de faire leurs premiers pas dans le monde professionnel. Nous leur avons également présenté la diversité des parcours possibles : métiers du conseil, différents rôles de la consultante, mais aussi la recherche scientifique avec Mews Labs.

Entre témoignages, activités de groupe et escape game, ces ateliers animés par 10 mairaines Mews Partners ont permis de faire découvrir l'univers du conseil et de la recherche à ces jeunes femmes mais aussi, et surtout, de les sensibiliser au sujet de la place des femmes dans l'Industrie.

Nous avons également participé 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.

 **10**  
consultantes  
mairaines  
Elles Bougent



" J'ai adoré l'après-midi, j'ai découvert des choses sur mes camarades, sur moi et sur le monde de l'entreprise, on ne fait pas ce genre de choses au lycée, c'était trop bien."

– Une lycéenne

" Merci d'avoir permis de rendre le métier de consultante plus concret dans notre tête."

– Une lycéenne

# DIVERSITÉ, INCLUSION & ÉQUITÉ

## Egalité Femme / Homme

### Formations et sensibilisations

Cette année, nous avons poursuivi la formation « Leadership au féminin », menée à destination de 8 consultantes managers et senior managers et animée par Alexia Anglade, coach certifiée qui intervient chez Mews Partners depuis 2023. Cette formation 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.



2 formations sur le sexisme et la parité

Nous avons poursuivi la sensibilisation au sexisme en Allemagne avec un intervenant dédié, Robert Frischbier. 30 collaborateur.trice.s ont été sensibilisé.e.s en 2025. Chez Mews Deutschland, nous avons organisé 3 sessions de sensibilisation au sexisme dans nos bureaux de Hambourg et de Munich. Animées par un expert externe, ces sessions ont permis de sensibiliser les employé.e.s au sexisme sur le lieu de travail et leur fournir des conseils pratiques pour favoriser un environnement de travail respectueux et inclusif. Tous.tes les salarié.e.s ont participé à cette formation et nous l'avons incluse à notre processus d'intégration des nouveaux.elles employé.e.s.

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

– Mélanie, Manager

### Diversity Lab

En septembre 2024, Mews Partners a rejoint, à sa création, le « Diversity Lab », réseau rassemblant les responsables des chantiers Diversité de différents cabinets de conseil pour se partager leurs bonnes pratiques, générer de nouvelles idées d'actions et progresser ensemble sur les sujets de diversité et d'égalité Femmes / Hommes.



3 participations aux ateliers

Nous avons ainsi pu participer à 3 ateliers sur les thèmes suivants :

- « Femmes et Management »
- « Turnover et rétention au féminin »
- « Parentalité dans le Conseil »

Nous avons également organisé un atelier dans nos locaux en décembre 2025 sur le thème « Les femmes et le commercial » autour de différents temps :

- Une introduction du sujet avec quelques chiffres clés et la restitution d'un questionnaire envoyé chez l'un des cabinets participants sur le sujet
- Deux témoignages : d'une associée et d'un directeur commercial sur leur expérience dans le conseil
- Un temps de réflexion et d'échange pour identifier des idées d'actions à mettre en place à différents endroits dans nos organisations (par les managers, les pairs, le cabinet)



# DIVERSITÉ, INCLUSION & ÉQUITÉ

## Egalité Femme / Homme

### Charte de la diversité

En 2025, nous avons souhaité renouveler notre engagement en faveur de la Diversité et de l'Inclusion. Pour la deuxième année consécutive, Mews Partners est signataire de la Charte de la Diversité. Cette démarche volontariste vient s'accorder avec nos engagements internes et nous encourage encore à agir en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.



La démarche compte aujourd'hui plus de 6 000 signataires, contre 5 000 en 2024.

### Nous nous engageons contre le sexisme

En janvier 2025, Mews Partners a rejoint l'initiative #StOpE contre le sexisme ordinaire. Cet engagement vient compléter nos actions dans la lutte contre le sexisme ordinaire. Nous avons donc rejoint ce collectif qui compte aujourd'hui 300 organisations signataires du secteur privé et du secteur public.



En plus des actions de sensibilisation, notre équipe RH a pu participer à une restitution sur le baromètre du sexisme, et suivre des webinaires, permettant d'orienter les actions en interne.

4 consultant.e.s ont également eu l'occasion de suivre la Fresque du Sexisme, un atelier d'intelligence collective pour augmenter sa compréhension des enjeux systémiques du sexisme et son propre pouvoir d'agir. Une des consultantes sera formée en 2026 pour pouvoir donner ensuite la fresque en interne chez Mews Partners pour sensibiliser un maximum de personnes.

 **4**  
consultant.e.s  
ont suivi la  
fresque du  
sexisme

# DIVERSITÉ, INCLUSION & ÉQUITÉ

## Actions solidaires

### Noël social à Munich pour offrir des cadeaux à des enfants défavorisés

Cette année, notre bureau de Munich a participé à l'initiative Münchner Geschenkeregen, une association locale qui se consacre à offrir des cadeaux aux enfants issus de familles socialement défavorisées pendant la période de Noël. Ensemble, les salarié.e.s ont acheté et emballé 40 cadeaux de Noël lors de notre fête de Noël annuelle, alliant esprit d'équipe et engagement social. Les cadeaux ont ensuite été remis aux enfants, leur apportant joie et magie de Noël.



40

cadeaux de Noël  
aux enfants



### 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 ingénieures. 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 Mewser.euse.s, 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. Au cours de l'année 2025, plusieurs interventions ont ainsi pu avoir lieu dans des écoles confirmant l'intérêt de cette initiative.



13

ambadrices  
écoles

La vision 2026 est de consolider le projet en contactant en plus des associations, les différents chantiers diversité et inclusion portés par les écoles.

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.

# DIVERSITÉ, INCLUSION & ÉQUITÉ

## Actions solidaires

### 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.



**Lexique Gender Diversity**  
Sociétal – Diversité et Inclusion

01 Objectifs	02 Quelques chiffres	03 Top 5 des mots clés
04 Sommaire	05 Genre et orientation sexuelle	06 Concepts
07 Actions et comportements	08 Sources	



# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## Nos initiatives

### Bien-être au travail

Des massages shiatsu sont régulièrement organisés sur nos sites de Paris et Toulouse (8 sessions à Toulouse et 8 sessions à Paris en 2025). Des cours de yoga sont également dispensés.



16

sessions de massages shiatsu

### Semaine de la QVCT

À l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), les collaborateur.trice.s engagé.e.s au sein de notre pôle interne QVCT ont orchestré une série d'initiatives pour sensibiliser, informer et ouvrir le dialogue autour d'un enjeu souvent sous-estimé, grande cause nationale en 2025 : la santé mentale.

Tout au long de la semaine, des évènements, des temps d'échange et des ressources ont rythmé le quotidien des Mewser.euse.s. Parmi ces temps forts, deux livres blancs ont été conçus et partagés en interne, avec l'ambition de nourrir la réflexion et d'encourager certaines bonnes pratiques :



1

semaine dédiée à la santé mentale

- Un document de fond qui explore les enjeux de la santé mentale dans le contexte professionnel : facteurs de risque, signaux d'alerte, leviers de prévention, et rôle de l'entreprise dans la construction d'un environnement de travail sain.
- Un éclairage sur les bienfaits de l'activité physique pour le bien-être psychologique, avec des conseils pratiques pour intégrer le mouvement dans nos routines professionnelles, même en télétravail.
- La mise à disposition de livres sur la santé mentale dans nos bureaux, et accessibles encore après la semaine de la QVCT, pour documenter les collaborateur.trice.s qui souhaitent en savoir plus.



# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## Nos initiatives



A lire : Semaine de la QVCT 2025 : nos Mewser.euse.s sensibilisé.e.s à la santé mentale au travail

Mews Partners se positionne cette année en deuxième position tous secteurs confondus des entreprises de 200 à 499 salarié.e.s, et en seconde position des entreprises Conseil où les collaborateur.trice.s sont les plus heureux.ses de travailler (enquêtes annuelles Choose My Company Happy@Work et Happy Trainees).



# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## Nos initiatives

### Aménagement des bureaux

Afin de proposer des espaces de travail adaptés, conviviaux et propices à la cohésion d'équipe, nous faisons évoluer régulièrement nos espaces de travail, en prenant également en compte les demandes remontées par nos salarié.e.s.

Ainsi, de nouveaux écrans ont été mis en place dans nos locaux et dans l'espace de coworking, et nous avons également acheté des ballons et des chaises ergonomiques dans nos bureaux parisiens. Nos locaux de Cachan ont également été améliorés et repensés, permettant à nos collaborateur.trice.s de Mews Labs de bénéficier d'espaces de travail plus adaptés et plus agréables.

Les médecines du travail et un cabinet spécialisé nous accompagnent sur Paris et Toulouse pour nous aider à améliorer l'ergonomie de nos postes de travail.



### Accompagnement de la parentalité

En plus de notre guide pratique et des 9 places en crèche attribuées, notre partenaire Babilou nous a accompagné dans le déploiement de la plateforme Mes Solutions Family, donnant ainsi accès à du contenu facilitant le quotidien familial des salarié.e.s. Tous.tes les salarié.e.s (futurs parents, parents de jeunes enfants ou adolescents, aidants) peuvent alors accéder à du contenu pédagogique tel que des articles, des vidéos, des partenaires, ou encore des offres exclusives.



places en crèche

### 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 et sportives, vie d'entreprise, séminaires...).



# DIALOGUE SOCIAL

## CSE

### CSE et 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, santé et sécurité au travail

Chaque année, des Mewser.euse.s sont formé.e.s 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.trice.s, ces formations contribuent à renforcer leur sécurité au quotidien. Des sessions de formation spécifiques aux managers ont été organisées afin de les sensibiliser aux risques psychosociaux et de présenter l'impact que peuvent avoir les modes de management.



### Care@Mews

Suite à l'envoi d'un questionnaire à l'ensemble des Mewser.euse.s en fin d'année 2024 pour les sonder sur leur perception de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, des groupes de parole ont été organisés début 2025 autour des thématiques suivantes :

- Coaching & accompagnement de carrière
- Satisfaction, plaisir au travail, intérêt des missions
- Equité & reconnaissance
- Parcours consultant.e

Une synthèse des groupes ainsi qu'un plan d'actions a ensuite été partagé avec l'ensemble des salarié.es.

# ACCOMPAGNEMENT DE CARRIÈRE

## Recrutement & développement

### Un processus de recrutement structuré

Notre processus de recrutement comprend 3 étapes :

- Un entretien RH, centré sur le parcours, la motivation et l'adéquation à la culture du cabinet,
- Un entretien opérationnel avec un manager ou un consultant senior, incluant généralement une étude de cas
- Un entretien avec un Partner ou un Senior Partner en fonction du profil

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

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.



des recrutements dûs à la cooptation

### Accompagner le développement des salarié.e.s par la formation et un onboarding structuré

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, avec 6 Schools et environ 110 formations sur des sujets en lien avec les offres ou les secteurs du cabinet, ou sur des soft skills, nos Mewser.euse.s ont la possibilité de se former chaque année et de progresser, à raison de 4 jours de formation par salarié.e par an en moyenne.

80% des formateur.trice.s sont des collaborateur.trice.s. Leurs expériences permettent de proposer des formations pertinentes pour leurs collègues et ainsi de participer à leur développement.

De plus, nous avons formalisé sur 4 mois l'intégration de nos collaborateur.trice.s en intégrant des points de suivi avec leur coach mais aussi leur parrain/marraine. Ce parcours se clôture avec la Mewscopy, un séminaire de 2 jours, permettant de découvrir sous un autre angle Mews Partners et ses valeurs.



formations proposées



formations des formateur.trice.s sont des collaborateur.trice.s



# ACCOMPAGNEMENT DE CARRIÈRE

## Développement

### Accompagner la carrière des salarié.e.s avec notre Career Path

Nous avons un processus d'accompagnement de carrière structuré afin de permettre à nos collaborateur.trice.s d'évoluer selon des critères objectifs validés.

En arrivant chez Mews Partners, nos salarié.e.s bénéficient d'un accompagnement personnalisé. En effet, chacun.e a un.e coach, qui va les accompagner dans leur carrière, en déterminant des objectifs liés aux missions, mais aussi liés aux évolutions possibles dans l'entreprise. Un parrain ou une marraine est désigné.e pour faciliter leur intégration.

Un PDI (Plan de Développement Individuel) est réalisé chaque année pour structurer les objectifs de l'année. Celui-ci se fait en 3 étapes :

1/ Janvier

Détermination des objectifs de l'année

2/ Juin -Juillet : point à mi-année

Ajuster les objectifs (si évolutions notables par ex.) et valider les actions pour le reste de l'année

3/ Décembre

Validation des résultats de l'année

Ces entretiens sont aussi un moment d'échange privilégié pour parler des actions de formation ou de développement des compétences qui ont été réalisées ou qui sont à déployer, et faire le point sur le projet professionnel de chaque salarié.e.

Nos coachs bénéficient quant à eux.elles d'une formation "Posture de coach" pour leur donner les outils et les bonnes pratiques afin d'accompagner au mieux leurs coaché.e.s. Des guidelines et un Career Path ont également été formalisés pour faciliter l'accès aux informations et y revenir lorsque cela est nécessaire.

Enfin, une People Review permet à chaque fin d'année de consolider les évaluations des salarié.e.s et de décider de manière collégiale de l'évolution, en tenant compte des retours des responsables de missions qui ont travaillé avec les concerné.e.s, mais aussi en tenant compte des évaluations des coachs.

La performance de nos salarié.e.s est également évaluée en fin de mission par les Job Leaders, ce qui permet en fin d'année d'avoir une évaluation globale et objective de chacun.e.



# 03

## ENVIRONNEMENT

---

### NOS ACTIONS

# ENGAGEMENTS MEWS

## & ODD

### Nos résultats

#### Engagement 1

- 32 missions en 2025 liées aux enjeux RSE clients

#### Engagement 2

- Empreinte carbone : 5.3 tCO2/pers (BC 2024)
- Gestion des déchets : en attente des résultats

\*données fin 2025

### Objectifs de Développement Durable associés



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 collaborateurs.



#### Accompagner la transformation sectorielle

En développant toujours plus notre offre Sustainability pour guider nos clients vers des pratiques industrielles plus vertueuses.



#### Sensibiliser et former

En organisant des formations 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.

# RÉDUCTION DU BILAN CARBONE

## Calculs & émissions

### Un calcul plus exhaustif et des émissions à la baisse

Dans le cadre de notre engagement vers une transition bas carbone, nous calculons depuis 3 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 avons intégré Mews Labs dans le périmètre pour couvrir l'ensemble du Groupe Mews. Pour rappel, nous avons déjà intégré aux calculs les émissions liées aux bureaux allemands l'an passé. Aujourd'hui, 28 de nos consultant.e.s ont été formé.e.s en interne à la méthodologie de calcul de bilan carbone selon l'Ademe.

 **1383**

de tCO<sub>2</sub>e en 2024

En excluant Mews Labs, notre Bilan Carbone 2024 s'élève à 1302 tCO<sub>2</sub>e, soit une baisse de 1% par rapport à notre Bilan Carbone 2023. Par ailleurs, on note une légère diminution des émissions par collaborateur.trice pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive. En effet, le bilan carbone 2024 équivaut à 5,3 tCO<sub>2</sub>e par collaborateur.trice, contre 5,4 tCO<sub>2</sub>e en 2023, soit une baisse de 1% (émissions stables à 5,4 tCO<sub>2</sub>e hors Mews Labs). A noter qu'en incluant Mews Labs, le Bilan Carbone 2024 s'élève à 1383 tCO<sub>2</sub>e.

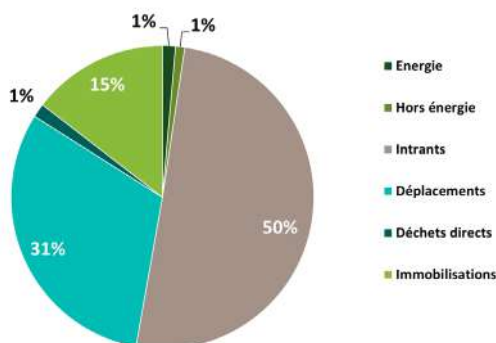
 **-1 %**

de tCO<sub>2</sub>e par collaborateur.trice par rapport à 2023

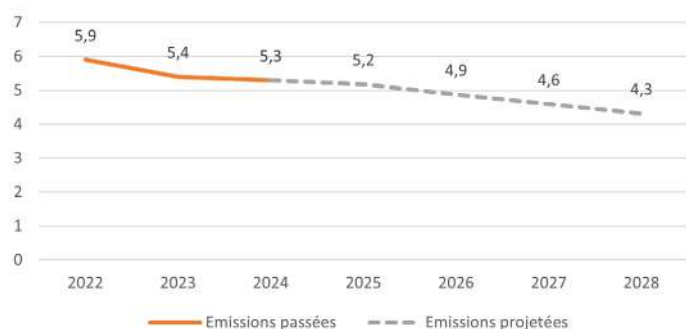
Ces émissions sont réparties selon les postes d'émissions ci-dessous. Les achats de biens et de services (intrants) ainsi que les déplacements représentent environ 81% des émissions carbone pour Mews Partners.

Aucun objectif de réduction des émissions n'avait été fixé pour 2024, puisque ceux-ci ont été fixés en 2025. Il faudra néanmoins atteindre une réduction de 3% des émissions par collaborateur.trice en 2025 par rapport à 2024, puis une réduction de 6%/an jusqu'en 2028 pour atteindre l'objectif de -20% en 2028 par rapport à 2023.

Emissions de GES par catégorie, en %



Trajectoire de réduction des émissions par collaborateur.trice (tCO<sub>2</sub>e/ETP)



### 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.

Les intrants offrent également des opportunités importantes, notamment par le choix de fournisseurs plus durables. Enfin, une standardisation des données et des outils permettrait de faciliter le suivi des actions engagées.

# RÉDUCTION DU BILAN CARBONE

## Actions de sensibilisation & formation

### Déplacement des collaborateur.trice.s

En 2025, malgré une forte activité de déplacements chez les clients, nos collaborateur.trice.s ont maintenu leur engagement en faveur de la mobilité douce.

Environ 27 000 km ont été parcourus à vélo et près de 13 000 km en covoiturage, impliquant près de 20 % des collaborateur.trice.s. Cet engagement, constant depuis 5 ans, contribue durablement à notre objectif de réduction des émissions de CO2. A noter que si le nombre de kilomètres parcourus à vélo est resté stable, le recours au covoiturage a fortement augmenté en 2025 par rapport à 2024.

 **27k**

km parcourus  
à vélo

 **13k**

km en  
covoiturage

### Changement de stratégie pour les voitures de fonction

Il a été décidé de mettre fin aux voitures de fonction en France, permettant de réduire notre impact carbone lié à la mobilité.

### De nouvelles formations via notre Sustainability school et un engagement plus fort dès l'arrivée des consultant.e.s

Le module de formation dédié à la durabilité s'est encore étoffé en 2025 avec l'ajout de 3 nouvelles formations, soit environ 16 heures de contenu sur les sujets du numérique responsable, de l'analyse de cycle de vie (ACV) et l'éco-conception, et de l'on-boarding des fournisseurs et des clients.

 **3**

nouvelles  
formations

" Cette année, j'ai eu le plaisir de co-animer la toute première formation interne Mews dédiée à l'Analyse de Cycle de Vie (ACV) et à l'Éco-conception. Cette première session a rassemblé des profils variés, aux expertises et expériences complémentaires, créant des échanges riches autour de la mise en œuvre concrète d'une démarche de réduction des impacts environnementaux dans les secteurs où Mews intervient. La formation allie théorie et pratique : des notions clés sur la méthodologie ACV, un Serious Game immersif autour du processus d'éco-conception, et une démonstration d'outil ACV. Les participant.e.s repartent avec une compréhension tangible des enjeux et des méthodes, prêt.e.s à intégrer ces connaissances dans leurs projets clients pour faire la différence auprès de nos clients."

– Férouza, Consultante

Dans la lignée de nos engagements RSE, nous avons rendu obligatoire une formation pour tous.tes les nouveaux.elles arrivant.e.s afin de les sensibiliser aux enjeux environnementaux. Dans le lancement de ce nouvel engagement, 16 nouveaux salarié.e.s ont pu être formé.e.s aux enjeux environnementaux.

 **76**

collaborateur.  
trice.s formé.e.s

En 2025, 76 de nos collaborateur.trice.s ont été formé.e.s grâce à des formations internes et externes et 18 sessions de formations menées.

# RÉDUCTION DU BILAN CARBONE

## Actions de sensibilisation & formation

### Participation à la CEC Industries

En 2024 et 2025, 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.



Une feuille de route a été produite et est disponible sur le site de la CEC Industries.

### Semaine du Développement Durable

Le chantier Green@Mews a organisé la Semaine du Développement Durable du 29 septembre au 3 octobre 2025, afin de coïncider avec les dates de la Semaine Européenne du Développement Durable.

Une conférence sur la matérialité du numérique a été organisée et présentée par Paul Lemaire, photographe documentaire faisant partie du collectif Hors Format. Cette conférence était ouverte à toutes et tous.

3 quiz de sensibilisation ont été construits en interne et joués avec tous.tes les collaborateur.trice.s lors des matinées de la semaine. Les thématiques étaient l'alimentation, le bilan carbone et les transports.



Semaine du Développement Durable					
	Lundi 29/09	Mardi 30/09	Mercredi 01/10	Jeudi 02/10	Vendredi 03/10
P'tit dej'	Ouverture Lancement Mo Petite Planète		Quiz & présentation Bilan Carbone		Quiz Transports
Midi		Mews Talk Avec Pierre Lemaire		Quiz Alimentation	Clôture



# RÉDUCTION DU BILAN CARBONE

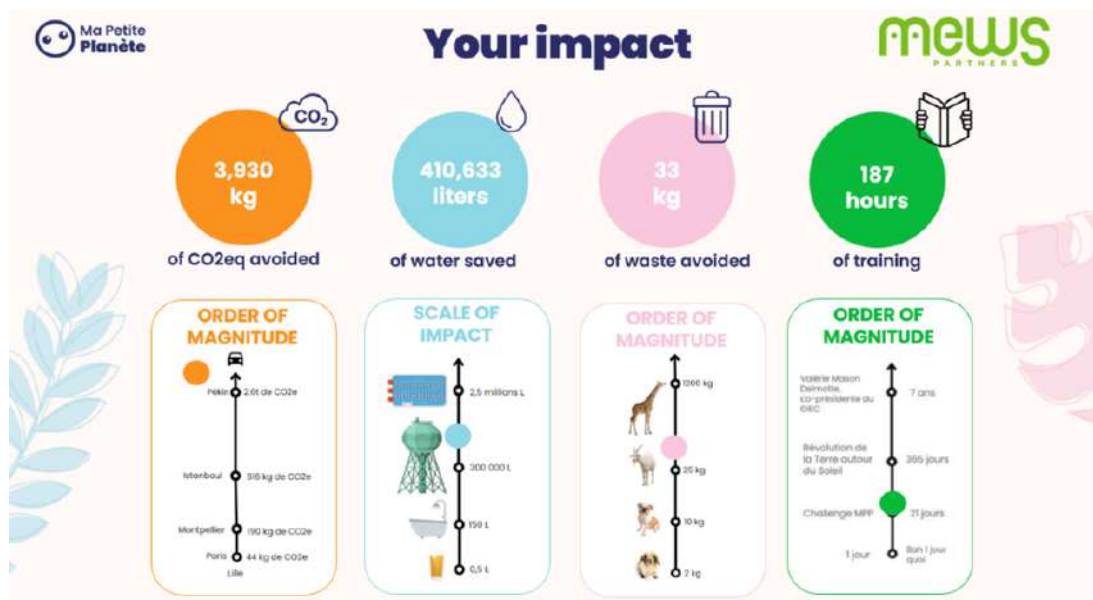
## Actions de sensibilisation & formation

### Ma Petite Planète

En 2025, pendant la semaine du Développement Durable, Mews Partners a participé à l'édition d'automne de Ma Petite Planète. C'est un défi par équipes proposant des défis écologiques via une application pendant 3 semaines. L'objectif était de sensibiliser sur une grande variété de thématiques comme le numérique, les transports, les déchets, mais également d'en savoir plus sur les impacts de chacune de ces catégories.



3 semaines de défis



**104**  
participant.e.s

**1557**  
défis réalisés

**3,9tCO<sub>2</sub>eq**  
évités de manière  
personnelle

# MISSIONS CLIENTS

## Réduction de l'impact environnemental

Dans le cadre de notre activité, nous avons mené cette année 32 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 une agence spatiale de premier plan

- Définition de la stratégie "Numérique Responsable" d'une plateforme digitale de données d'observation de la Terre.
- Réalisation du bilan carbone de la plateforme et identification des leviers de réduction.
- Embarquement de l'écosystème (fournisseurs, utilisateurs) au travers d'actions de sensibilisation, de co-construction de plans d'actions et d'implémentation d'outils de calcul d'empreinte environnementale.



### Mission #2

#### Pour un leader mondial du Luxe

- Accompagnement au déploiement de l'outil Bilan Carbone du groupe.
- Cadrage des besoins et aide au choix d'un outil ACV permettant de calculer l'empreinte environnementale des produits.
- Elaboration d'un jumeau numérique de la Supply Chain afin de modéliser l'impact de décisions opérationnelles sur les émissions de CO2 et les coûts.



### Mission #3

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

- Structuration et mise en oeuvre du processus de pilotage de sa trajectoire environnementale.
- Définition et mise en oeuvre 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 bâtimentaire.
- Intégration des principes d'éco-conception dans des projets de rénovation et de modernisation de systèmes d'exploitation.



# ÉVÈNEMENTS CLIENTS

## Matinée Circularité

Matinée Circularité : Quels leviers pour une industrie circulaire à l'échelle ?

Dans la continuité du rendez-vous initié fin 2024 avec la matinée «Co-construire pour une industrie durable », Mews Partners a organisé en octobre 2025, à Paris, une matinée Circularité dédiée aux leviers d'industrialisation de l'économie circulaire.

 +40  
participant.e.s

L'évènement, orienté retours d'expérience et échanges entre pairs, a notamment réuni trois acteurs industriels majeurs (Valeo, GE HealthCare et Schneider Electric), autour du partage d'ambitions, de défis et surtout, de solutions concrètes.

" Avec cette matinée, notre ambition était de sortir du récit pour entrer dans la méthode. La présence croisée de Valeo, GE HealthCare et Schneider Electric a joué un rôle de catalyseur : trois filières, trois maturités, et tant d'enseignements clés à en tirer. Les participant.e.s en repartent avec une boussole pragmatique qui participe à mieux les armer pour porter leurs ambitions circulaires jusqu'à l'échelle industrielle."

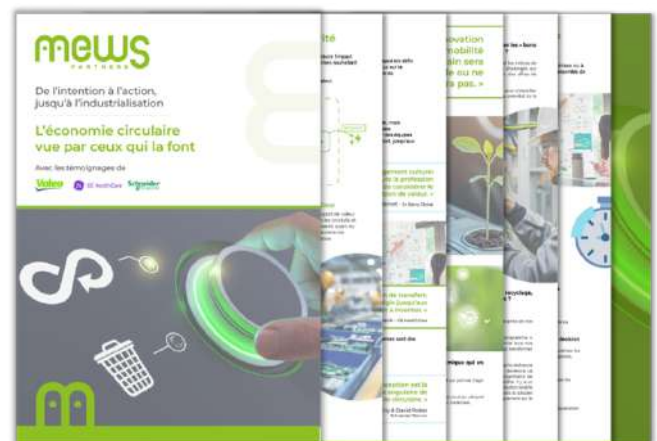
 3  
intervenant.e.s

– Jean-Bernard, Senior Manager, organisateur de la Matinée Circularité



L'occasion pour Mews Partners de dévoiler son dernier livre blanc édité sur le sujet : « De l'intention à l'action, jusqu'à l'industrialisation : L'économie circulaire vue par ceux qui la font ».

À travers une série d'interviews inédites d'industriels leaders et une analyse approfondie, ce document met en avant la circularité comme levier stratégique de compétitivité et propose une démarche pragmatique pour cadrer l'ambition, viabiliser les schémas circulaires et les déployer à grande échelle.



# RESSOURCES & PUBLICATIONS

## Cas clients, livres blancs, articles

Au-delà des évènements physiques, les problématiques environnementales et les leviers qui permettent aux industriels d'y apporter des réponses concrètes tiennent également une place de premier ordre dans les publications et ressources mises à disposition par Mews Partners sur son site internet.

À titre d'exemples peuvent être cités le cas client Mews Partners x Cyneo, qui explore les stratégies innovantes, les outils déployés et les perspectives offertes par l'économie circulaire dans le secteur du BTP, et nombre d'articles de blog évoquant, entre autres, le rôle clé de la donnée et de sa bonne gouvernance dans la conduite des projets circulaires, les apports de l'IA et de la modélisation pour réduire l'impact environnemental des supply chains, ou encore le développement des filières de circularité dans le secteur si particulier du Luxe.



8

contenus  
"Sustainability"



# 04

## ÉTHIQUE & ACHATS RESPONSABLES

---

### NOS ACTIONS

# ENGAGEMENTS MEWS

## & ODD

### Nos résultats

#### Engagement 3

- 0 incidents liés à un sujet de corruption
- 58 % de nos achats réalisés auprès de fournisseurs ayant signé la Charte Achats Responsables

\*données fin 2025

#### Objectifs de Développement Durable associés



Conscients de l'importance que revêtent nos choix quotidiens et nos pratiques, nous avons souhaité continuer de renforcer en 2025 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 :



#### Continuer de sensibiliser et créer les bons réflexes

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



#### Continuer d'embarquer nos fournisseurs

Dans nos démarches RSE via notre Charte Achats Responsables.



#### Protéger les données de nos clients et collaborateur.trice.s

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

# ÉTHIQUE

## & anti-corruption

### 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 auxquels 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.trice.s 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 lesquelles les collaborateurs.trice.s peuvent se tourner en cas de besoin ou de questionnement.

En 2025 et dans le but d'appuyer notre engagement contre la corruption, nous avons mis en place une formation de sensibilisation obligatoire pour tous.les salarié.e.s, via la plateforme d'e-learning Bluesecure. Cette formation donne ainsi les éléments clés pour faire face à une situation pouvant encourager la corruption et informe sur les dispositifs en place grâce à la loi Sapin 2.

Sur cette première année, ce sont ainsi plus de 82% de nos collaborateurs.trice.s qui ont été sensibilisé.e.s à l'éthique et l'anti-corruption.



**82 %**

des salarié.e.s  
sensibilisé.e.s  
via l'e-learning

### Sensibilisation à la cybersécurité

Le caractère confidentiel et sensible des données que nous traitons au quotidien chez Mews Partners fait de la cybersécurité un autre enjeu majeur. Nos activités impliquent des échanges constants d'informations confidentielles entre nos collaborateurs.trice.s, 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 & sensibilisation

### Charte Achats Responsables

En 2024, la mise en place de notre Charte 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.

En 2025 nous continuons dans cette direction et embarquons encore plus de fournisseurs : en 2025, 32% de nos fournisseurs sont signataires de notre Charte Achats Responsables. Ainsi 58% de nos achats annuels sont aujourd'hui réalisés auprès de fournisseurs ayant une démarche RSE alignée avec la nôtre.

 **58 %**

de nos achats réalisés auprès de fournisseurs ayant signé la Charte Achats responsables

" Dans le cadre de mes missions, je collabore avec de nombreux prestataires. La Charte Achats Responsables me permet de privilégier des entreprises ayant une démarche RSE alignée avec celle de Mews. C'est donc un plaisir d'y collaborer en retour pour permettre aux Mewser.euse.s de trouver des fournisseurs responsables."

– Romane, Office Manager

<b>1</b>	<b>Introduction au guide Achats Responsables</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contexte, objectifs &amp; enjeux</li> <li>Fonctionnement du guide</li> <li>Présentation de la démarche RSE</li> <li>Pourquoi mon achat est responsable ?</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Présentation des prestations par catégorie d'achat</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Restauration - Traiteur</li> <li>Marketing et Communication</li> <li>Autres achats chez Mews Partners</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Fiche descriptive dédiée à chaque fournisseur avec critères associés</b>
<b>4</b>	<b>Nos recommandations</b>
<b>5</b>	<b>La Charte Achats Responsables de Mews Partners</b>
<b>6</b>	<b>L'équipe Achats Responsables @Mews</b>



# ACHATS RESPONSABLES

## Charte & sensibilisation

### 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 est disponible depuis 2024. 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 (16 en 2025).

" Le référencement des fournisseurs et l'utilisation du guide est très pratique. J'ai notamment utilisé le guide pour trouver un traiteur pour un évènement interne."

– Blanche, Consultante

### Formation des directeur.trice.s

Chez Mews Partners, nous considérons que la responsabilisation est l'affaire de chaque direction. Depuis 2025, une formation certifiante et obligatoire a donc été mise en place pour les membres de la direction : directeur.trice.s Ressources Humaines, Financier, Marketing & Communication, et IT. Cette formation vise à développer une vision commune des achats responsables, à en préciser les principes, et à faire comprendre le rôle et les nouvelles responsabilités qui incombent désormais aux acheteurs.

" Tous.tes nos directeur.trice.s des Fonctions Corporate ont été formés aux achats responsables. Etant principalement soumis à l'achat de prestations ou encore d'outils pour leurs activités, cette sensibilisation était primordiale."

– Camille, Secrétaire Général & Directeur Financier

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

# 05

## INDICATEURS

---

# INDICATEURS

Objectifs		Indicateurs Mews Partners	2023	2024	2025	
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	8	7	
		Nombre de dons aux associations	4742	15242	NA	
		Don de matériel informatique (nombre d'appareils - ordinateurs et téléphones usagés)	NA	NA	114	
Nos actions relatives au social et aux conditions de travail	Volet social	Effectif ETP au 31/12	223	261	284	
		Effectif en CDI au 31/12	219	257	279	
		Nombre de personnes embauchées en CDI dans l'année	57	47	67	
		% de femmes recrutées	NA	40%	51%	
		Nombre de stagiaires	29	13	16	
		Nombre de stagiaires embauché.e.s en CDI	7	7	8	
		Ancienneté (en année)	3,55	4,55	4,58	
		HappyIndex®AtWork (enquête ChooseMyCompany)	1er	3ème	2ème	
		Taux d'engagement (indicateur HappyIndex®AtWork)	83,8/100	85,3/100	83,1/100	
		Score global HappyIndex®AtWork	4,71/5	4,61/5	4,54/5	
	Diversité et inclusion	% Femmes au 31/12	28%	30%	34%	
		% Hommes au 31/12	72%	70%	66%	
		Nombre de participant.e.s à la sensibilisation au sexisme	170	NA	34	
		Nombre de participantes à la session "Leadership au féminin"	10	9	8	
		Nombre de participant.e.s à la formation "Management de la parité"	NA	27	NA	
		Nombre de salarié.e.s TH	0	2	3	
		Suivi de la contribution Agefiph nette	27403	35376	NA	
		Nombre de participant.e.s au Duo Day	3	1	5	
		Nombre de coaching mis en place pour les managers et +	12	10	9	
		Nombre de salarié.e.s ayant participé à au moins 1 formation	230	279	263	
	Nombre moyen de jours de formation par salarié.e.s	5	4	4		
	Qualité de vie au travail	Nombre de salarié.e.s ayant bénéficié d'une place en crèche via l'entreprise	9	9	9	
		Nombre de salarié.e.s ayant participé à la semaine de la QVCT	66	65	53	
		Nombre de salarié.e.s ayant bénéficié de la sensibilisation aux troubles TMS	22	NA	NA	
		Nombre de salarié.e.s ayant participé à une session Gestion du stress	NA	NA	33	
		Nombre de salarié.e.s ayant participé à une session sensibilisation aux RPS	NA	43	17	
	Nos actions relatives à l'environnement	Réduire notre empreinte carbone	Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.e.s - global	4,3	5,5	5,3
			Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.e.s - énergie	0,49	0,03	0,07
			Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.e.s - déplacement pro	1	1,43	1,43
Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.e.s - déplacement perso			0,12	0,18	0,22	
Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.e.s - équipement IT			0,52	0,1	0,07	
Nombre de tonne de CO2 émis / salarié.e.s - Equipement hors IT				0,62	0,69	
Nombre de tonne de CO2 émis /salarié.e.s - achats			2,19	3,14	2,66	
Missions à impact		Nombre de missions liées aux enjeux RSE clients	15	25	32	
Sensibiliser et former		Nombre de salarié.e.s ayant participé à une formation de la School Sustainability	57	97	76	
Nos actions relatives aux achats responsables		Charte Achats Responsables	% de fournisseurs ayant signé la charte achats responsables	NA	30%	32%
	% de nos achats couverts par les signataires de la charte achats responsables		NA	46%	58%	

# REMERCIEMENTS

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



**Christophe  
BRESSANGE**

Senior  
Partner



**Camille  
LE BRAS**

Directrice  
RH & RSE



**Lucile  
BOURGADE**

Cheffe de projets  
RH & RSE



**Clément  
LACROIX**

Responsable  
contenu



**Marine  
MEZOUL**

Chargée de  
communication



**Walid  
AMER**

Manager



**Myriam  
DUBREIL**

Consultante Senior



**Matthieu  
GUILLAUME**

Consultant Senior



**Mallorie  
HAMEL**

Manager



**Alexandre  
HART**

Consultant



**Romain  
LEONARDI**

Consultant Senior



**Emma  
METIVIER**

Consultante Senior



**Jean-Philippe  
QUINT**

Directeur des systèmes  
d'information

... ainsi que toutes les équipes RSE de Mews Partners pour leur engagement régulier et leur contribution au développement des initiatives et des activités RSE mises en place par le cabinet.





# mews

PARTNERS