



RAPPORT RSE

2024

Demain se construit aujourd'hui.



EDITO

Grégoire MIALET

Président de C-Ways



“

Nous avons la conviction qu'adopter une stratégie RSE très tôt dans l'histoire de notre entreprise était indispensable pour poser les bases d'une croissance durable et responsable.

”

Chers clients et partenaires,

En tant que jeune PME, nous avons fait le choix, dès notre création, d'intégrer une stratégie de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Bien que rare pour des entreprises de notre taille, cette démarche nous semble pourtant essentielle. Adopter une stratégie RSE dès les premiers pas de notre entreprise nous permet de poser les bases d'une croissance durable et responsable, tout en affirmant notre engagement à avoir un impact positif sur notre environnement et notre société.

Ce rapport témoigne de l'engagement indéfectible de notre équipe dirigeante envers ces principes. Nous avons pris des mesures concrètes et ambitieuses, tant sur le plan environnemental, que social et sociétal, pour faire de C-Ways une entreprise exemplaire dans notre secteur. Notre volonté est de réduire notre empreinte carbone, de favoriser un environnement de travail inclusif et bienveillant, et de contribuer activement au bien-être des communautés dans lesquelles nous opérons.

Certaines de nos initiatives, telles que l'interdiction des trajets aériens ou la mise en place de congés supplémentaires pour trajets responsables, sont non seulement ambitieuses, mais également pionnières dans notre domaine. Chaque jour, nous nous employons à défendre la parité dans toutes nos équipes, à favoriser l'inclusivité et proposer un environnement de travail agréable et apaisé où chaque personnalité est valorisée pour ce qu'elle apporte au collectif. Nous avons mis en place une gouvernance partagée, au sein de laquelle la transparence et le dialogue sont les vertus cardinales. Nous croyons fermement que ces actions, en plus de renforcer notre compétitivité, démontrent notre capacité à innover pour le bien commun.

Nous remercions chaleureusement nos clients et partenaires pour leur soutien continu.

Ensemble, nous construisons un avenir plus durable et solidaire.

Avec toute notre gratitude.

RÉSUMÉ

NOTRE LIGNE DIRECTRICE

C-Ways assume et souhaite réduire sa dissonance cognitive, miroir de celle de son époque : imaginer des solutions pour nos clients afin de soutenir leur développement dans un Monde qui ne peut supporter davantage de croissance matérielle.

SOCIAL

100 % des répondants au People Survey 2024 sont satisfaits de l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Plus de **100** heures d'enseignement réalisées en 2023.

52 % de femmes en 2023.

Indice d'égalité professionnelle
88/100
en 2022 et 2023.



Plus de **50** heures d'activités de cohésion par collaborateur en 2023.



ENVIRONNEMENT

Réduction de notre empreinte carbone de
23 %
entre 2022 et 2023, soit 1,7 tCO₂e/collaborateur.

350 kg de produits sauvés en 5 mois grâce aux paniers de fruits et légumes Bene Bono.



97 % des employés formés à la Fresque du Climat à l'été 2024

Objectif **0** trajets professionnels en avion.



Jusqu'à **2** jours de congés supplémentaires pour des trajets personnels en train à la place de l'avion.



Vainqueur des Grands Prix de l'Ecomobilité SNCF 2024.

CLIENTS

3 offres de conseils RSE.

Découvrez notre dernière étude :

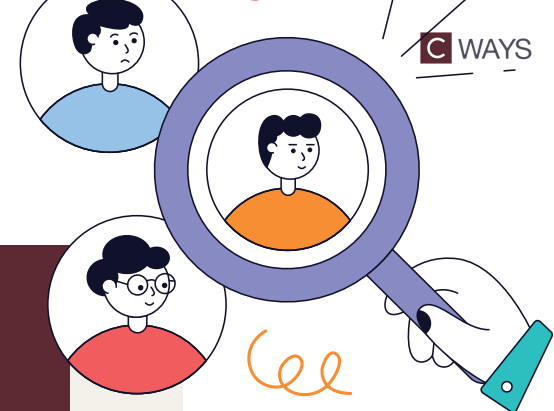
SECONDE MAIN
L'OCCASION OÙ JAMAIS ?



GOVERNANCE

2 collaborateurs sur 30 dédiés aux enjeux RSE.

TABLE DES MATIÈRES



1. Introduction	5
2. Notre démarche RSE	7
3. Notre gouvernance "C-LEAD"	9
4. Notre engagement environnemental "C-REDUCE"	13
5. Notre engagement social et sociétal "C-CARE"	25
6. Accompagner nos clients dans leur trajectoire de transition "C-TRANSFORM"	32
7. Annexes	37



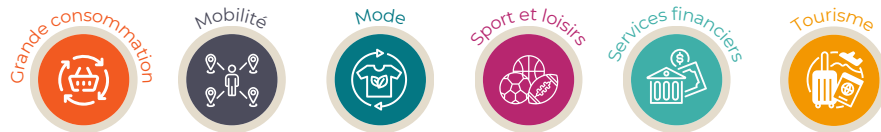
1. Introduction

C-Ways en quelques mots

Créée en
2017
par Eric
Champarnaud
et Grégoire Mialet.

C-Ways est une société de
conseil spécialisée en
data sciences.

Grâce à des **méthodes innovantes de captation et de modélisation de données**, C-Ways accompagne dans leurs décisions les administrations et les entreprises leaders des secteurs de la mobilité, de la mode, du luxe, des services financiers, du sport, de la grande consommation...



Notre mission est d'éclairer les futurs possibles et d'émettre des recommandations à partir de faits argumentés et de méthodologies scientifiques rigoureuses. Alimentation, mobilité, habitat, habillement, services à la personne, loisirs, tourisme... Ces principaux secteurs vont être bousculés par des transformations majeures au cours des années qui viennent : **comportements de consommation en mutation, régulation plus intense, crise énergétique, inflation des matières premières, innovation technologique & IA.** Le besoin d'une information fiable et réactive n'a jamais paru aussi nécessaire aux acteurs de l'économie.

Nous considérons que la maîtrise des données en grand volume doit permettre de trouver des solutions efficaces et pérennes pour aiguiller les acteurs de notre économie vers une **démarche performante, équitable et durable.**

Notre vision RSE

Notre ligne directrice

C-Ways assume et souhaite réduire sa dissonance cognitive, miroir de celle de son époque : imaginer des solutions pour nos clients afin de soutenir leur développement dans un Monde qui ne peut supporter davantage de croissance matérielle.

Conscients de l'impact des activités humaines sur la planète, en particulier à travers le réchauffement climatique et la perte de la biodiversité, **C-Ways aspire à jouer un rôle de pionnier pour limiter son impact et soutenir ses partenaires et clients dans leur trajectoire de transition.**

Attentives et concernées, nos équipes participent donc activement à la recherche de solutions face aux bouleversements socio-culturels, écologiques et économiques de notre temps. Ainsi, **C-Ways s'engage résolument à ce que ces solutions soient toujours plus respectueuses des personnes et de notre environnement**, pour imaginer et construire les bases d'un nouveau modèle de société.

Enfin, l'approche de C-Ways place la confiance en l'humain au cœur de son organisation. Celle-ci favorise autant la diversité des parcours que le respect des singularités. L'exigence d'exemplarité dans nos méthodes et nos travaux fondamentalement scientifiques, ainsi que **la transparence avec nos clients, partenaires et collègues sont les valeurs communes à tous les collaborateurs.**

Notre conviction

Pour naviguer dans un monde en polycrise, lorsque la croissance en volume n'est plus le moteur du développement, il est nécessaire de bâtir un modèle d'affaires résilient qui repose sur une performance durable.

Nos valeurs

L'ADN de C-Ways se regroupe autour de nombreuses valeurs communes :



2. Notre démarche RSE

Notre stratégie

Notre vision reflète directement notre stratégie RSE :

C-Ways souhaite être exemplaire dans l'amélioration de son impact tout en soutenant ses partenaires et clients dans leur trajectoire de transition.

Notre analyse de matérialité¹ nous a permis d'identifier six enjeux prioritaires à adresser, qui sont au cœur de notre stratégie. Ainsi, nos actions s'articulent autour **deux direction majeures** :

Améliorer l'impact de C-Ways

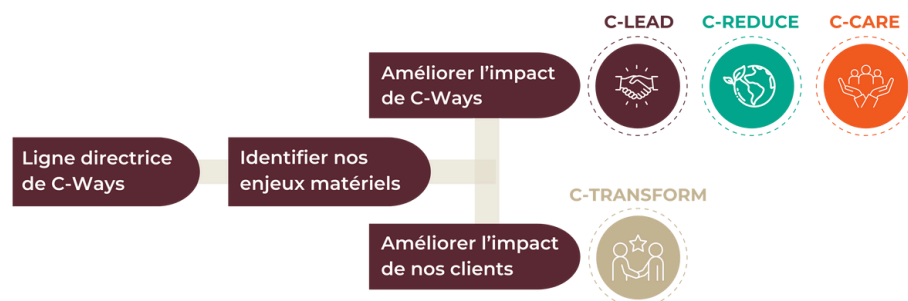
"C-LEAD" : Élaborer notre stratégie de gouvernance en s'appuyant sur des valeurs éthiques communes afin de garantir la qualité des prestations fournies à nos clients.

"C-REDUCE" : Sensibiliser nos collaborateurs sur les enjeux environnementaux au-delà de la réduction de notre empreinte carbone.

"C-CARE" : Renforcer notre engagement social en promouvant le bien-être de nos employés, en favorisant l'inclusion et la diversité et en mettant nos compétences au service du bien commun.

Améliorer l'impact de nos clients

"C-TRANSFORM" : Mettre nos connaissances métiers au service de la transformation durable de nos clients.



Notre matrice de matérialité

En 2023, nous avons réalisé notre analyse de matérialité pour **hiérarchiser les enjeux matériels** au regard de l'ambition de C-Ways et de nos principales parties prenantes.

Méthodologie

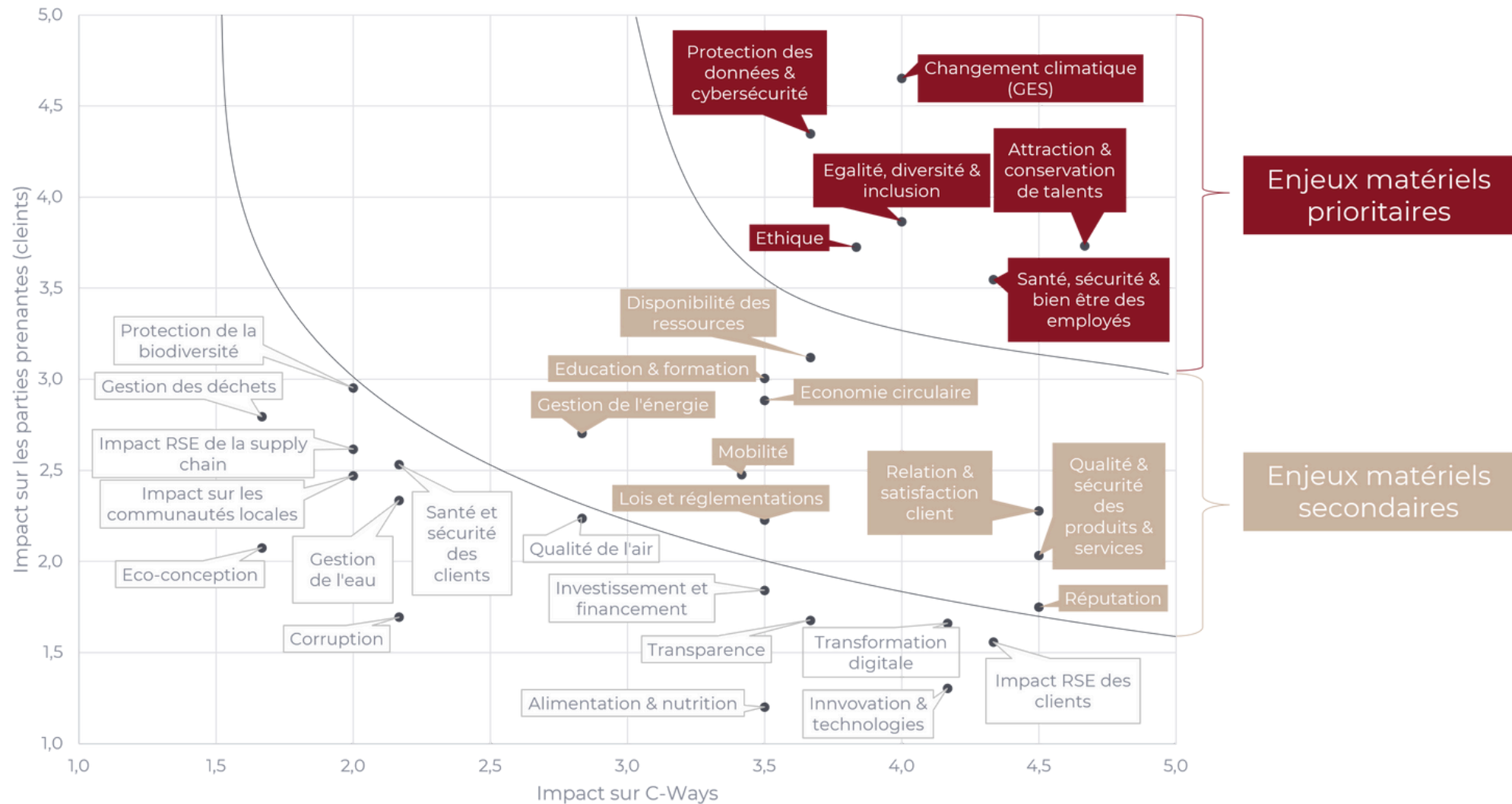
Notre analyse de matérialité a été réalisée en interne avec l'ensemble des associés et en externe avec nos clients qui sont nos principales parties prenantes. Une **trentaine d'enjeux potentiellement matériels ont été identifiés** au préalable et ont servi de base pour les consultations. La priorisation de ces enjeux a été réalisée en interne grâce à des interviews pour évaluer l'impact sur C-Ways de l'ensemble des enjeux. En parallèle, nous avons extrait les enjeux matériels des matrices de matérialité publiques de nos clients, permettant ainsi de récolter des données des entreprises couvrant plus de la moitié de notre chiffre d'affaires. Enfin, nous avons extrapolé et pondéré les données par secteur pour compléter les données manquantes afin d'obtenir une **notation entre 1 et 5 pour chaque enjeu** matériel. Le regroupement de ces enjeux pour les parties prenantes internes et externes nous a permis d'**identifier nos enjeux matériels primaires et secondaires**.



¹ La matérialité désigne l'importance relative des enjeux économiques, environnementaux, sociaux et de gouvernance pour une entreprise et ses parties prenantes.

Résultats

Grâce à cette analyse de matérialité, **nous avons pu identifier six enjeux prioritaires**. Sur le volet de la gouvernance, l'éthique ainsi que la protection des données et la cybersécurité sont matériels pour C-Ways tout comme le changement climatique sur les enjeux environnementaux. Pour terminer, l'attraction et la conservation des talents, l'égalité, la diversité et l'inclusion, ainsi que la santé, la sécurité et le bien-être des employés correspondent à nos enjeux sociaux majoritaires.



3. Notre gouvernance “C-LEAD”

Organisation de la gouvernance

La coordination des activités de C-Ways est réalisée par **Grégoire Mialet, Président, Éric Champarnaud, Directeur Général**, ainsi que **quatre directeurs associés** responsables des équipes. La prise de décision est assurée en coordination par l'ensemble de ce comité de direction.



Le **capital** de C-Ways est **entièrement détenu par des personnes physiques** impliquées quotidiennement dans la gestion et la prise de décision de l'entreprise, assurant ainsi un contrôle direct et une gouvernance adaptée au quotidien de l'entreprise. Cette organisation a été permise grâce à l'utilisation de Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise (BSPCE) pour offrir la possibilité à nos collaborateurs de devenir actionnaires de C-Ways. La gouvernance RSE chez C-Ways est assurée par le **comité de direction qui encadre** deux collaborateurs travaillant sur les enjeux sociaux et environnementaux de l'entreprise.

Nos actions

Depuis 2023, nous avons réalisé plusieurs actions fortes ayant un impact significatif dans la gouvernance de C-Ways :

- Pour pouvoir accélérer notre transformation sur les enjeux RSE, **C-Ways a recruté une collaboratrice dont la mission est d'améliorer l'impact RSE de l'entreprise et de ses clients.**
- Un **dispositif d'intéressement a été instauré** pour l'ensemble des employés afin de permettre un partage de la valeur créée par le travail des équipes chaque année.
- Enfin, la **mise en place d'un Comité Social et Économique (CSE)** a été une étape significative dans le renforcement de la gouvernance de l'entreprise. La direction a accordé un point d'honneur à **instaurer un dialogue fort et régulier** avec le CSE, pour pouvoir répondre dans les meilleurs délais à l'ensemble de leurs sollicitations.



Près de **20 questions** adressées par le CSE ont fait l'objet d'une réponse écrite par la direction en 8 mois en 2023.



Nous accordons également une grande importance à la **communication** et la **transparence** avec l'ensemble de nos parties prenantes, en **partageant les chiffres d'activités aux employés plusieurs fois par an** lors des réunions mensuelles. Dès sa création, C-Ways a choisi de **maintenir disponibles l'ensemble de ses données financières publiques** et nous avons publié notre **charte RSE** sur notre site internet depuis 2023. La publication de ce rapport RSE représente une étape clé dans notre démarche d'amélioration continue et de transparence envers nos employés, clients et partenaires.

6 présentations des chiffres d'activités de C-Ways ont été réalisées en 2023 auprès des collaborateurs.

Nos objectifs

Notre objectif dans les prochains mois pour la gouvernance est de **mettre en place un plan de continuité de l'activité** afin de garantir la résilience de C-Ways face à d'éventuels imprévus. Ce plan vise à anticiper et à gérer les crises, assurant ainsi la continuité des opérations essentielles et la protection des intérêts et données de nos parties prenantes.

ZOOM SUR

-----L'évolution de notre gouvernance RSE-----

Pouvez-vous nous parler de votre parcours et de votre rôle dans la démarche RSE de C-Ways ?

Ingénieure INSA Lyon, j'ai complété mon parcours à l'ESSEC en me spécialisant en transition écologique. Je travaille sur la démarche RSE de C-Ways depuis un an et demi avec pour objectifs d'améliorer l'impact de nos activités, en réalisant entre autres le bilan carbone de l'entreprise et des formations à la Fresque du Climat. Je réalise également des mesures d'impact environnemental pour nos clients et partenaires.

Interview



Alexia ROUSSET,
Consultante RSE

Qu'avez-vous accompli en interne depuis votre arrivée chez C-Ways ?

L'ADN de C-Ways a toujours été engagé : avant même de formaliser une stratégie RSE, une décision forte avait été prise en supprimant les déplacements professionnels en avion. J'ai structuré et formalisé nos actions existantes au sein d'une démarche globale avec une mesure précise de nos impacts sociaux et environnementaux. J'ai travaillé en lien étroit avec les équipes et la direction tout au long de ce processus ainsi que pour la mise en place de nouvelles actions fortes pour améliorer notre impact.

Quelle est votre vision pour le futur de l'entreprise ?

Les défis sociétaux à surmonter restent immenses, et je pense que C-Ways peut jouer un rôle essentiel dans les transformations nécessaires des prochaines années. Nous devons continuer à nous positionner en tant que modèle pour l'ensemble de nos parties prenantes, surtout en tenant compte des nouvelles réglementations européennes que nous suivons de près. Notre principal défi aujourd'hui est d'accroître notre influence en aidant nos clients - de grandes entreprises ayant des impacts sociaux et environnementaux significatifs - à faire évoluer leurs modèles d'affaires.

Placer l'éthique au cœur de notre démarche scientifique

Nos actions

Chez C-Ways, nous nous engageons à **placer l'éthique au cœur de notre démarche scientifique**, affirmant ainsi notre engagement envers des pratiques rigoureuses et responsables dans toutes nos activités de conseil.

C-Ways dispose d'une **Charte Qualité**, qui constitue une référence pour tous les membres de notre entreprise. Elle décrit les **engagements pris par la société pour assurer à ses clients un service de qualité** et est un gage d'efficacité dans le conseil qui leur est dispensé et la défense de leurs intérêts. Concrètement, pour les travaux scientifiques de C-Ways, l'état de l'art est considéré comme la référence notamment dans les modélisations statistiques qui exigent une méthodologie rigoureuse. Cela inclut la construction des échantillons, l'objectivité dans le choix des variables et la documentation des biais potentiels.

Pour garantir la rigueur et la fiabilité des informations utilisées, C-Ways impose en addition des règles strictes de citation des sources. L'utilisation de pratiques non éthiques comme la manipulation des résultats ou l'intégration de variables discriminatoires est strictement prohibée.



Cette charte est signée par tous les collaborateurs lors de leur intégration dans l'entreprise et est transmise comme preuve d'engagement à nos clients.

Nos objectifs

Dans les prochains mois, nos objectifs pour renforcer notre engagement éthique incluent la **création d'une charte éthique qui abordera diverses thématiques liées aux activités de C-Ways**. En addition des sujets transverses tel que la lutte contre le blanchiment d'argent et la prévention de la fraude, **ce document intégrera des sujets spécifiques à nos activités de conseil et de recherche**. Nos professions étant guidées par des principes de transparence, d'intégrité et de responsabilité, nous veillerons à ce que notre charte éthique balaye les spécificités de chacune d'entre elles. Chaque employé sera invité à signer cette charte pour marquer leur adhésion et leur engagement envers ces principes.



Parallèlement, nous prévoyons la **mise en place d'un comité éthique** chargé d'assurer le respect continu de cette charte au sein de notre organisation. Ce comité aura par exemple pour rôle d'évaluer les situations de conflits d'intérêts potentiels lors de consultations régulières avec la direction.

Enfin, à la suite de ces dispositifs, nous souhaitons **sensibiliser nos collaborateurs sur l'importance de chaque thématique liée à l'éthique** afin de garantir ainsi une meilleure compréhension et une application uniforme de ces principes chez C-Ways.

Garantir la protection des données et la cybersécurité

Nos actions

Etant donné que **la data constitue l'expertise technique de C-Ways, la protection des données et la cybersécurité sont au cœur de nos préoccupations** pour assurer la confiance et la sécurité de nos collaborateurs et de nos clients.

À l'attention de nos collaborateurs

Nous possédons une **Charte de Sécurité Informatique qui formalise les règles d'utilisation des ressources, des systèmes d'information et de communication de C-Ways** en réponse à l'évolution technologique croissante et à la mise en œuvre du RGPD. Elle précise les responsabilités, droits et obligations de chacun et formalise les règles de déontologie et de sécurité que les utilisateurs s'engagent à respecter en contrepartie de cette utilisation. Chaque collaborateur doit signer cette charte lors de son arrivée chez C-Ways.

En complément d'une **formation en cybersécurité dispensée par notre Directeur Technique (CTO)**, nous avons mis en place un **programme de sensibilisation** à destination de tous nos employés reposant sur la diffusion de fiches pratiques détaillant les meilleures pratiques à adopter pour se protéger des cyberattaques.

Enfin, nous avons défini une **politique de protection des données des collaborateurs** qui stipule clairement les **mesures et responsabilités de C-Ways en matière de traitement des données personnelles** pour assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel de nos employés.



À l'attention de nos clients

Nous avons instauré des mesures rigoureuses de confidentialité et de protection des données clients, incluant **la signature d'accords de confidentialité** dès lors que des informations sensibles sont échangées dans le cadre de nos missions.



50 accords de confidentialité signés en 2023 entre C-Ways et ses parties prenantes.

C-Ways a également créé **une plateforme sécurisée pour le transfert des données clients** appelée « clean data room » utilisée lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir des données anonymisées de la part de nos clients. Ce dispositif est déconnecté d'internet et enregistre toutes les opérations effectuées pour assurer une traçabilité des informations transmises par les clients. Ce dispositif nous permet d'éviter toute fuite des données confidentielles qui nous sont transmises. Conformément à la réglementation, nous tenons un registre de traitement des données personnelles. Enfin, chaque contrat client inclut un **document annexe détaillant le traitement des données conformément aux exigences du RGPD**. Il définit les conditions dans lesquelles C-Ways, en qualité de sous-traitant, s'engage à effectuer pour le compte de ses clients des opérations de traitement de données à caractère personnel ainsi que les obligations de nos clients à notre égard.

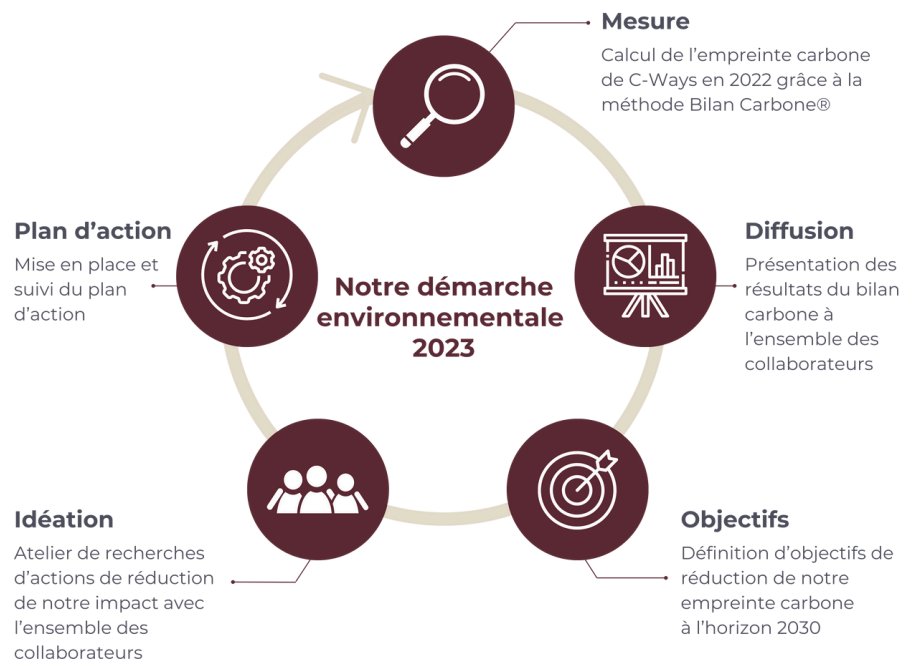
Nos objectifs

Notre prochain objectif est de mettre en œuvre une **Politique de Sécurité du Système d'Information (PSSI)**. Ce document stratégique détaillera les mesures de cybersécurité que nous adoptons pour prévenir les tentatives de piratage et protéger nos systèmes et données contre les cybermenaces. La PSSI sera étroitement alignée avec notre plan de continuité d'activité, assurant ainsi la résilience et la sécurité de nos opérations en toutes circonstances.

4. Notre engagement environnemental “C-REDUCE”

Introduction

Conscients de l'impact de nos activités sur l'environnement, nous avons **mesuré notre empreinte carbone et mis en place une stratégie visant à réduire cet impact** depuis 2022. Notre démarche s'inscrit dans un processus itératif de mesure, mise en place d'un plan d'action et suivi de nos progrès.



Ce chapitre détaille notre empreinte carbone 2022 & 2023, la trajectoire de réduction de notre impact ainsi que nos initiatives actuelles et futures sur nos postes d'émissions majeurs.

Notre empreinte carbone 2022 et 2023

Depuis 2022, nous mesurons l'empreinte carbone de l'ensemble de nos émissions (scopes 1, 2, 3)² dans une démarche volontaire de réduction de notre bilan carbone. Le périmètre de comptabilisation et la méthodologie utilisée pour la réalisation du bilan carbone sont disponibles en annexe de ce rapport.

L'empreinte carbone de C-Ways en 2023 était de

40 tonnes de CO₂e

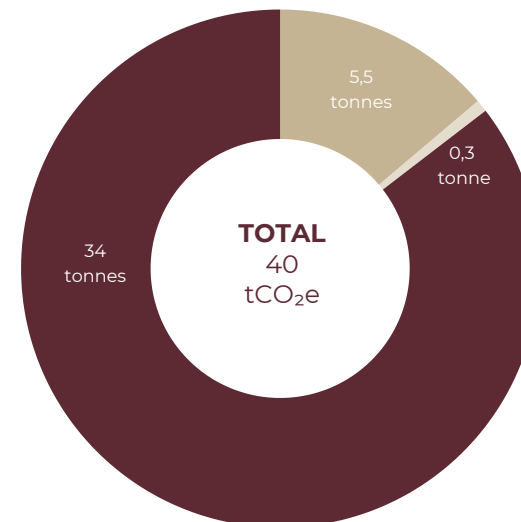
soit

1,7

tonnes de CO₂e /collaborateur.

Répartition des émissions par scope

Scope 1 Scope 2 Scope 3



Les postes d'émissions majoritaires sont :

- Les déplacements
- L'alimentation
- L'achat de services
- Les immobilisations

Le scope 1 représente 14% de notre empreinte carbone totale, le scope 2 moins de 1% et le scope 3 est majoritaire.

² Impact des missions clients non inclus. Les scopes désignent le périmètre de calcul des émissions de GES dans un bilan carbone (3 catégories)

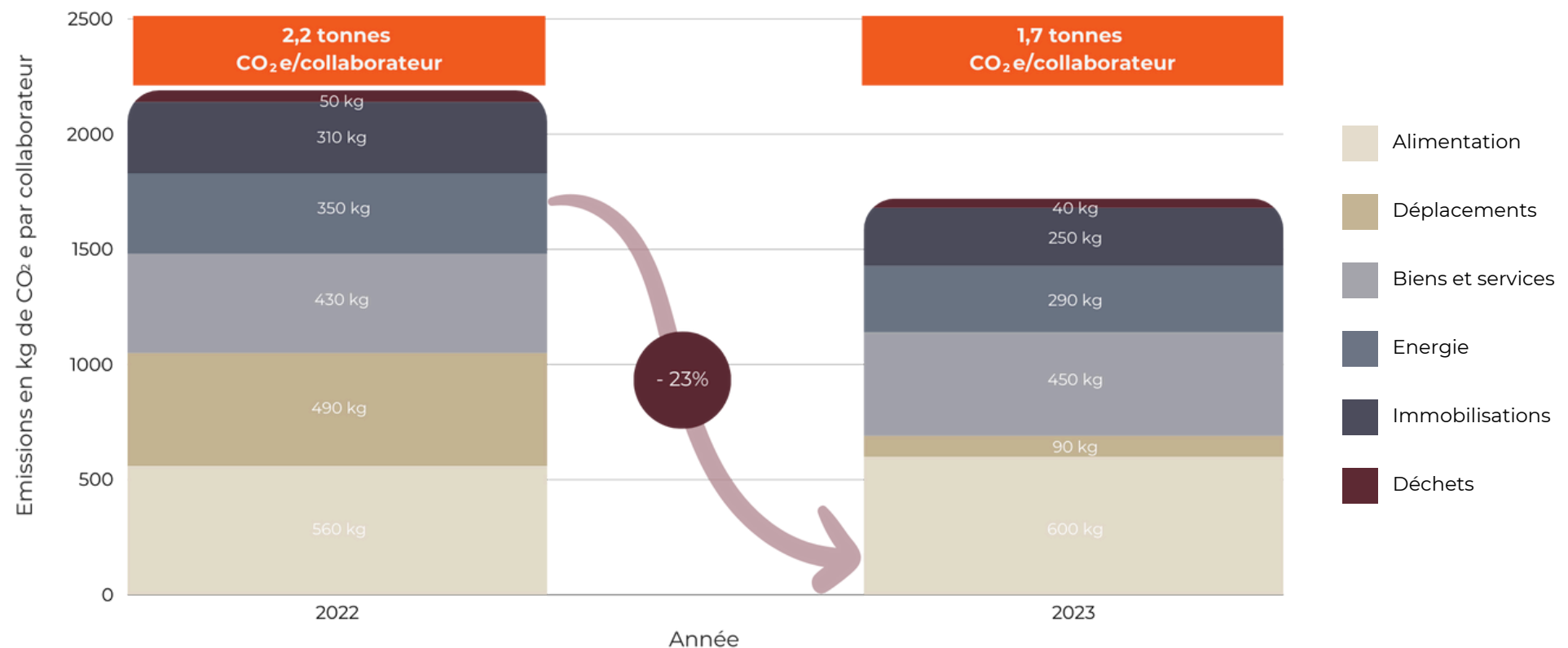
Grâce à la stratégie environnementale que nous avons mise en place détaillée ci-dessous, nous avons réduit notre empreinte carbone collaborateur de

23% entre 2022 et 2023

malgré une augmentation des effectifs de 25% (41 tonnes de CO₂e pour notre année de référence 2022).

La réduction de notre impact est majoritairement liée à notre politique d'écomobilité qui nous a permis de **diviser l'empreinte carbone collaborateur de nos déplacements par 5**.

Comparaison empreinte carbone C-Ways 2022 & 2023 par poste d'émissions



Notre trajectoire de réduction à l'horizon 2030

À partir du calcul de nos émissions sur l'année de référence, nous avons pu identifier les catégories d'émissions prépondérantes et estimer les réductions envisageables à court et moyen terme. C-Ways projetant une croissance de son effectif dans les prochaines années, nous avons choisi de nous fixer des objectifs de réduction de notre empreinte carbone en intensité collaborateur.

L'objectif de C-Ways est de réduire son empreinte carbone collaborateur de

50%

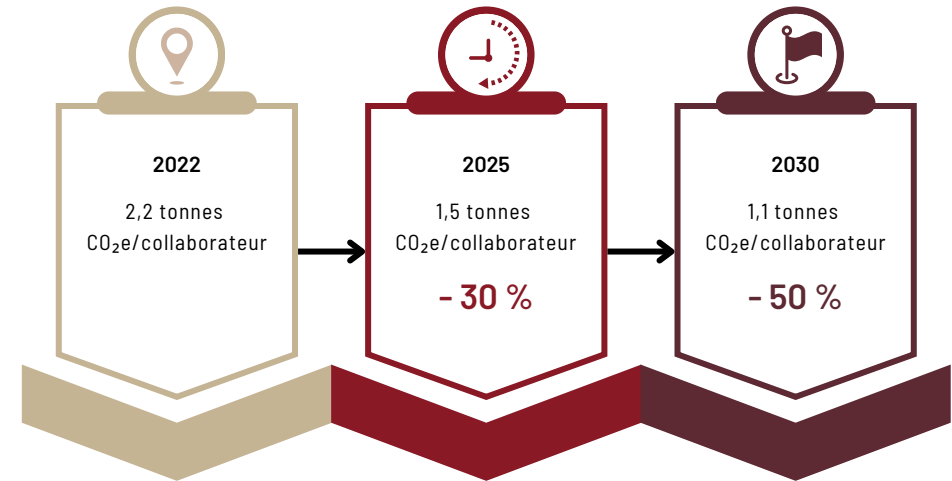
entre 2022 et 2030, passant de **2,2 tonnes de CO₂e/collaborateur** à **1,1 tonnes CO₂e/collaborateur**.

Objectif intermédiaire : atteindre une **empreinte carbone de 1,5 tonnes de CO₂e/collaborateur** en 2025, réduisant de 30% notre impact par rapport à 2022.

Nos piliers pour atteindre ces objectifs sont :

- **Favoriser l'écomobilité** pour tous les déplacements de nos collaborateurs, en privilégiant les modes de transports bas-carbone.
- **Améliorer la performance énergétique de nos locaux** pour réduire notre consommation d'énergie.
- **Mettre en place une politique d'achats responsables** pour améliorer le choix de nos fournisseurs.
- **Sensibiliser à l'impact environnemental** de nos habitudes alimentaires auprès de l'ensemble de nos collaborateurs.

Stratégie de réduction de notre impact environnemental



Piliers



Favoriser l'écomobilité pour tous les déplacements de nos collaborateurs

Nos actions

Nous avons mis en place un **plan d'action multidimensionnel** sur l'écomobilité pour réduire l'impact environnemental de tous les types de déplacements de nos collaborateurs.

Déplacements domicile travail

Notre premier axe d'engagement pour une mobilité bas-carbone concerne les déplacements domicile-travail. Nous avons mis en place le **Forfait Mobilité Durable (FMD)** dans lequel nous prenons en charge la **moitié de tous les frais liés aux modes de déplacements domicile-travail faiblement carbonés tel que le vélo, les transports en commun et le train** dans la limite de 800 euros par an. Grâce à ce dispositif, plusieurs collaborateurs bénéficient par exemple d'une prise en charge à 50% de l'entretien et la réparation de leur vélo en même temps que la prise en charge de la moitié des frais de leurs abonnements de transports en commun.

...→ **25% des collaborateurs** ont bénéficié du Forfait Mobilité Durable en 2023.³

Déplacements professionnels

Notre second champ d'action concerne les déplacements professionnels qui représentaient la grande majorité de l'empreinte carbone des déplacements de C-Ways en 2022.

Afin de réduire cette empreinte carbone, nous avons tout d'abord décidé que **seuls les frais de déplacements professionnels liés aux taxis et aux VTC utilisant des options « Green » sont éligibles au remboursement** par C-Ways.

De plus, C-Ways s'est engagé en 2023 à ce que ses collaborateurs **ne prennent plus l'avion pour les déplacements professionnels.**

C'est une décision à un **fort impact** pour notre entreprise, sachant que **35% de notre chiffre d'affaires en 2022** a été généré par des missions qui ont nécessité pour nos consultants au moins un déplacement de plus de 500 kilomètres.

Nous considérons que nous ne pouvons plus nous offrir le luxe d'attendre et que même les petites entreprises, malgré les risques qui pèsent sur leur développement, doivent montrer l'exemple et entraîner les autres dans la décarbonation de leurs activités. Cette mesure a été accueillie avec responsabilité par nos clients sur les marchés internationaux, qui ont émis le souhait de poursuivre notre collaboration dans de nouvelles conditions majoritairement à distance.

Malgré notre engagement ferme à ne plus recourir à l'avion pour les déplacements professionnels depuis 2023, nous reconnaissons les défis pratiques rencontrés dans l'application de cette mesure. Nous travaillons activement à proposer des alternatives viables à tous les déplacements professionnels que nous devons réaliser. Chaque exception nous rappelle l'importance de rester vigilants et de renforcer nos efforts pour suivre la trajectoire de réduction planifiée de nos émissions.

...→ **18% de l'empreinte carbone** de C-Ways en 2022 était liée aux déplacements en avion.

³ En addition de la prise en charge à 50% des abonnements de transports en commun

Déplacements personnels

Après avoir intensifié nos efforts pour promouvoir une mobilité bas-carbone pour les déplacements domicile-travail et professionnels, nous avons étendu en 2024 notre vision en lançant une initiative novatrice appelée **"Incitation aux Trajets Responsables" (ITR)**.

Cette initiative permet à nos employés de **choisir le train plutôt que l'avion pour leurs voyages personnels**, en bénéficiant de **congés supplémentaires proportionnels au temps de trajet évité**.

...► **3 collaborateurs** ont bénéficié de l'Incitation aux Trajets Responsables depuis début 2024.



Depuis plusieurs mois, **nous avons sensibilisé nos collaborateurs à l'utilisation du vélo pour tous leurs déplacements**. Lors de notre séminaire annuel en juin 2024, nous avons organisé une activité de cohésion sur ce thème : **une après-midi de balade à vélo et trottinette électrique le long de la Loire**. Grâce à l'initiative de plusieurs de nos employés, **un club de vélo a également été créé**, proposant régulièrement des sorties à vélo autour de Paris en fin de journée.

C-Ways soutient financièrement cette initiative pour permettre à ceux qui ne possèdent pas de vélo de participer.

ZOOM SUR

--- L'Incitation aux Trajets Responsables (ITR) ---

C-Ways a franchi une nouvelle étape dans sa démarche RSE grâce à ce dispositif en encourageant activement la mobilité bas-carbone pour les déplacements personnels de ses collaborateurs.

Nous permettons à nos employés de privilégier le train au lieu de l'avion pour leurs voyages personnels grâce à **des congés supplémentaires proportionnels à leur temps de trajet**. Pour les trajets de moyenne distance, lorsqu'un aller simple nécessite **plus de 5 heures de train direct** ou plus de 6 heures avec correspondance(s), **un demi-jour de congé est accordé** au collaborateur. Pour les trajets de longue distance, soit plus de **8 heures de train**, **un jour de congé complet est accordé**, dans la limite de deux jours de congés annuels.

Cette initiative vise à réduire notre empreinte carbone individuelle et à faire évoluer les imaginaires collectifs sur le voyage tout en offrant des avantages concrets à nos collaborateurs engagés.

À titre d'exemple, le voyage **Paris-Berlin** dispose d'une alternative à

l'avion, avec un temps de trajet de 9 heures en journée ou 11 heures de nuit en train. Les bénéfices environnementaux sont majeurs, avec un bilan carbone divisé par 15. Afin de permettre aux collaborateurs de disposer du temps nécessaire au voyage, **C-Ways offre un jour de congé pour ce trajet**.



ZOOM SUR

Grand Prix Écomobilité SNCF TGV-Intercités

Les Grands Prix de l'Écomobilité ont été créés en 2022 afin de récompenser les entreprises et agences de voyages qui encouragent une **mobilité plus éco-responsable auprès de leurs salariés et de leurs clients**. Tout au long d'un processus de sélection de 8 mois, un jury composé d'experts en mobilité durables et acteurs sociétaux présidé par Alain KRAKOVITCH, Directeur TGV-Intercités, a évalué plusieurs dizaines de candidatures de politiques de mobilité durable.

Pour l'édition 2024, 3 entreprises ont été récompensées dans les catégories « Entreprises <2000 salariés » et « Entreprises >2000 salariés » ainsi que grâce à un prix coup de cœur.

Lors d'une soirée exceptionnelle au Jardin d'Acclimatation de Paris en juin 2024, **C-Ways est devenu le grand lauréat de cette édition 2024 dans la catégorie « Entreprise <2000 salariés »** face à plus de 25 entreprises présentant leurs politiques d'écomobilité.

Nous sommes honorés de recevoir ce prix qui distingue les efforts de C-Ways pour la mise en place d'une politique RSE volontariste et audacieuse, et qui nous positionne parmi les pionniers en matière de mobilité durable. **Ce prix est d'autant plus important à nos yeux que la mobilité est le premier secteur d'activité de C-Ways** et que nous œuvrons dans tous nos modèles et nos études à donner à nos clients une vision scientifique et prospective des enjeux de la mobilité de demain.



Les Grands Prix de
l'Écomobilité
2024 | **SNCF**
VOYAGEURS



Nos objectifs

Nous souhaitons continuer à promouvoir des solutions de déplacements bas-carbone pour l'ensemble de nos collaborateurs. Concernant les déplacements professionnels, nous visons à **supprimer complètement l'utilisation des taxis dans la région parisienne**, privilégiant ainsi les transports en commun et la mobilité douce. Parallèlement, nous souhaitons continuer à **promouvoir activement l'utilisation du vélo** pour l'ensemble des déplacements des employés, en mettant en place des infrastructures adéquates dans nos futurs locaux et des incitations pour encourager cette pratique.



Améliorer la performance énergétique de nos locaux

Nos actions

Le second axe sur lequel nous concentrons nos efforts est la réduction de notre consommation d'énergie dans nos locaux.

Afin de limiter nos dépenses énergétiques liées au chauffage, nous avons décidé de **maintenir la température de nos locaux à 20°C maximum** pendant la saison hivernale. Nous avons également investi dans l'achat de **matériel permettant d'éteindre automatiquement les équipements informatiques** pendant la nuit pour réduire notre consommation d'électricité.

...→ **Réduction de 8%** de notre **consommation d'électricité** dans nos locaux entre 2022 et 2023.

Nos objectifs

En raison de notre système de chauffage centralisé avec l'ensemble de notre immeuble, notre capacité à réduire notre impact environnemental du poste énergie représentant une part significative de notre empreinte carbone est limitée. Notre objectif principal est désormais **d'intégrer des critères de performance énergétique et de mode de chauffage dans le choix de nos prochains locaux**. Cela nous permettra de mieux maîtriser notre consommation énergétique et réduire l'empreinte carbone de ce poste.



Mettre en place une politique d'achats responsables

Nos actions

Dans le cadre de notre politique environnementale, nous avons également commencé à réfléchir à l'impact environnemental de nos achats.

Pour chaque **achat potentiel dont le montant dépasse 300 euros**, nous procédons à une **évaluation systématique de l'impact carbone** des différents produits qui pourraient répondre à notre besoin. Cette démarche nous permet de comparer les options disponibles en termes d'impact environnemental. Une fois cette analyse effectuée, nous **priorisons les critères environnementaux** par rapport aux critères économiques dans notre décision finale. En d'autres termes, nous choisissons de privilégier les produits qui ont un impact moindre sur l'environnement, même s'ils sont parfois plus coûteux.

En 2024, nous avons acheté une machine à café expresso de seconde main et substitué les capsules jetables par le dispositif de **capsules rechargeables "CAPS ME"**, supprimant ainsi les déchets liés à la consommation de café dans nos locaux.



Nos objectifs

En 2024, l'axe des **achats responsables** est notre **priorité** dans notre politique environnementale afin de mieux sourcer et avec un plus faible impact nos différents biens et services.

Tout d'abord, nous allons **analyser l'empreinte carbone de nos fournisseurs, de nos achats et de nos modes de livraison**. Cette analyse approfondie nous permettra de mieux comprendre l'impact environnemental de notre chaîne d'approvisionnement. En fonction des résultats obtenus, nous définirons une politique d'achats responsables qui privilégiera les fournisseurs et les produits ayant un faible impact carbone. Notre objectif final est d'**instaurer un prix interne du carbone** sur l'ensemble de nos achats. Cette mesure incitera nos équipes à intégrer le coût environnemental dans leurs décisions d'achats et à choisir des options plus durables.

Au vu des évolutions de notre organisation interne dans les prochains mois, nous comptons porter une attention importante sur **l'achat d'immobilisations de seconde main** lors de nos changements de locaux. Nous mettrons également en place un **système de gestion collective de notre flotte d'ordinateurs** pour optimiser l'utilisation de nos ressources informatiques qui sont clés dans l'activité de C-Ways, en privilégiant l'achat de matériel informatique reconditionné.



Sensibiliser à l'impact environnemental de nos habitudes alimentaires

Nos actions

L'alimentation est le poste du scope 3 le plus important du bilan carbone de C-Ways, sur lequel nous sensibilisons l'ensemble de nos collaborateurs.

Depuis le début de l'année 2024, nous avons établi un **partenariat avec l'entreprise Bene Bono pour fournir au bureau gratuitement des fruits biologiques, de saison et sauvés du gaspillage chaque semaine à l'ensemble de nos collaborateurs**. Cette initiative permet de promouvoir une alimentation saine et durable tout en réduisant le gaspillage alimentaire.

De plus, les employés ont la possibilité de recevoir leurs paniers de fruits et légumes commandés chez Bene Bono directement dans nos locaux chaque semaine, facilitant ainsi leur approvisionnement en produits frais et de qualité dans leur quotidien.



→ **545 kg de produits sauvés en 8 mois, soit plus de 160 kg de CO₂e** grâce aux paniers de fruits Bene Bono et aux commandes d'une douzaine de collaborateurs.

Dans le but de diminuer notre consommation de plastiques à usage unique, **nous mettons à disposition** de nos collaborateurs **des tasses, couverts, assiettes, lunch-box et sacs réutilisables**. Pour améliorer la gestion des déchets au sein de nos locaux, nous avons également mis en place une **signalétique détaillée sur les poubelles de tri** et une **procédure de gestion des déchets non ordinaires**. Ces mesures visent à encourager nos employés à trier correctement leurs déchets et à collecter le maximum de déchets pouvant être recyclés.

Enfin, nous avons mis en place **une zone de compost** au sein de nos locaux pour traiter les déchets organiques, en particulier ceux liés aux fruits à la disposition des collaborateurs et au marc de café.

Nos objectifs

Pour réduire l'impact de notre alimentation, nous allons continuer à sensibiliser les employés de C-Ways sur l'importance de ce poste d'émission.

Nous souhaitons **informer** nos collaborateurs de **l'impact environnemental** de leurs repas au sein des restaurants qu'ils fréquentent habituellement, ainsi que ceux régulièrement choisis pour **déjeuner avec nos clients**. Nous aimerions établir des partenariats avec les restaurateurs entourant les bureaux de C-Ways pour inciter davantage les collaborateurs à utiliser les lunch-box mises à leur disposition pour leurs repas à emporter. Nous privilégierons également les restaurants labellisés ou végétariens lors de repas organisés avec nos partenaires. De plus, nous allons organiser des ateliers de **sensibilisation à l'impact environnemental des différents régimes alimentaires** pour nos collaborateurs.

Nous souhaitons également tisser des partenariats avec les boulangeries à proximité de nos locaux pour mettre en place des petits-déjeuners anti-gaspillage et ainsi continuer à sensibiliser nos collaborateurs à l'importance de la lutte contre le gaspillage alimentaire.

ZOOM SUR

L'impact environnemental de l'organisation de nos événements d'entreprise

Nous accordons **une attention particulière à l'impact environnemental des événements d'entreprise que nous organisons tout au long de l'année.** L'ensemble de nos déplacements, de nos activités et modes de restauration sont choisis afin de minimiser notre impact.

Concernant les déplacements, nous utilisons systématiquement les transports en commun pour les journées de cohésion. **Pour les séminaires, nous choisissons le train comme mode de transport principal** et nous maximisons la distance parcourue avec ce moyen de transport bas carbone. De plus, lors de tous les repas organisés pendant nos événements d'entreprise, nous proposons systématiquement une alternative végétarienne aux collaborateurs qui le souhaitent. Enfin, les **activités** que nous choisissons pour nos événements sont généralement à **faible empreinte carbone** et **favorisent des expériences de cohésion proche de la nature.**

Nous avons par exemple organisé en 2023 un séminaire de trois jours pendant lequel nous avons rejoint Brive-la-Gaillarde en Intercités, suivi d'un trajet en bus jusqu'à Grèzes, où les collaborateurs ont participé à des activités telles que le **canoë, la course d'orientation et le tir à l'arc en pleine nature.** En 2024, nous avons pris le TGV jusqu'à Angers, suivi d'un trajet en bus vers Mauges-sur-Loire, pour des **activités sportives et de vélo électrique le long de la Loire.**

Pour le futur, nous nous engageons à continuer de prendre en compte **l'impact de nos activités d'entreprise** afin de **minimiser notre empreinte carbone** lors de nos événements annuels. De plus, nous souhaitons que **l'ensemble des repas** organisés par C-Ways soient proposés **sans viande rouge**, tout en continuant à offrir systématiquement une **alternative végétarienne** aux collaborateurs.



Au-delà de notre empreinte carbone

Nos actions

Conscients que l'ensemble de notre impact environnemental n'est pas mesurable précisément et que la sensibilisation sur le réchauffement climatique est nécessaire à toutes les échelles, C-Ways agit au-delà de son empreinte carbone.

Tout d'abord, nous organisons des sessions de formation à la **Fresque du Climat pour tous nos collaborateurs** et plusieurs de **nos clients**. Chaque employé participe à l'atelier lors de son arrivée chez C-Ways grâce à une animatrice présente en interne.



1 animatrice de la Fresque du Climat et **97% collaborateurs** formés à la moitié de l'année 2024.



Nous diffusons également les **bonnes pratiques** à travers une communication positive sur les **actions réalisées en interne et en externe**. En interne, nous rappelons régulièrement l'ensemble des dispositifs disponibles pour nos collaborateurs tel que l'Incitation aux Trajets Responsables. En externe, nous mettons en avant nos politiques telles que nos actions de mobilité durable sur les réseaux sociaux afin d'inspirer l'ensemble de nos parties prenantes. Nous sommes ouverts aux échanges pour conseiller d'autres entités dans la mise en place de démarches similaires.

Enfin, nous avons rédigé un **cahier des charges pour nos futurs locaux** afin que nos changements organisationnels ne se traduisent par une croissance exponentielle de notre impact environnemental. Ce cahier des charges inclut des critères tels que le chauffage et l'isolation ainsi que l'aménagement d'équipements favorisant la mobilité à vélo comme les douches et parkings à vélo sécurisés.

Nos objectifs

Dans les prochains mois, nous souhaitons continuer à sensibiliser et former nos collaborateurs aux enjeux environnementaux.

En complément de la Fresque du Climat, nous avons pour ambition de réaliser l'**atelier 2tonnes** pour l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que pour tous les nouveaux arrivants dans l'entreprise. Il s'agit d'un **atelier immersif** d'une demi-journée qui mise sur l'**intelligence collective** pour dépasser le stade de constat du réchauffement climatique et **se projeter dans un futur où chacun agit pour le climat à différentes échelles**.

D'autres **formations sur les enjeux environnementaux liés aux métiers de C-Ways** sont également prévues, le tout s'inscrivant dans un **parcours d'intégration RSE** complet à l'arrivée de chaque collaborateur que nous comptons améliorer. En plus des sensibilisations, ce parcours contiendra entre autres une présentation de l'ensemble des dispositifs et actions mises en place chez C-Ways sur les enjeux RSE.

Enfin, pour encourager l'apprentissage continu et l'échange de connaissances, nous avons pour objectif de mettre en place une **bibliothèque partagée dédiée aux enjeux environnementaux au sein de nos locaux**.



2 tonnes
Agissons pour
l'environnement

ZOOM SUR

La Fresque du Climat



Réflexion et mise en lien des cartes de causes à effets

Illustration de la Fresque et synthèse

Partage des ressentis entre participants

Explication des ordres de grandeur

Brainstorming des leviers d'actions



La Fresque du Climat est une association fondée en 2018 qui vise à **sensibiliser le public aux enjeux liés au changement climatique**. Ils ont créé un outil pédagogique créatif et participatif sous la forme d'un jeu de société collaboratif, qui permet d'aborder de manière ludique et interactive les différents aspects du réchauffement climatique, ses causes, ses conséquences et les solutions envisageables.

Le principal objectif de l'atelier est de vulgariser les connaissances sur le climat en favorisant la participation active des participants.

Depuis 2023, C-Ways organise des Fresques du Climat pour l'ensemble de ses employés pendant leur parcours d'intégration ainsi que pour plusieurs de ses clients. Pendant une demi-journée, les participants comprennent le réchauffement climatique actuel à partir des données scientifiques du GIEC (Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'évolution du Climat) en organisant les cartes de causes à conséquences sur la Fresque. Des connaissances sur les ordres de grandeur leur sont ensuite fournies puis une réflexion sur le passage à l'action possible à différentes échelles est réalisée en groupe.

Grâce à ces ateliers, près de **40 personnes ont été formées en un an** au sein de nos locaux !

TÉMOIGNAGE

”

C'est un très bon atelier pour éveiller les consciences au réchauffement climatique surtout sur toute la partie de faits scientifiques. Ce qui m'a surpris c'est à quel point tout est lié et chaque nouvelle cause induit un nouvel impact...

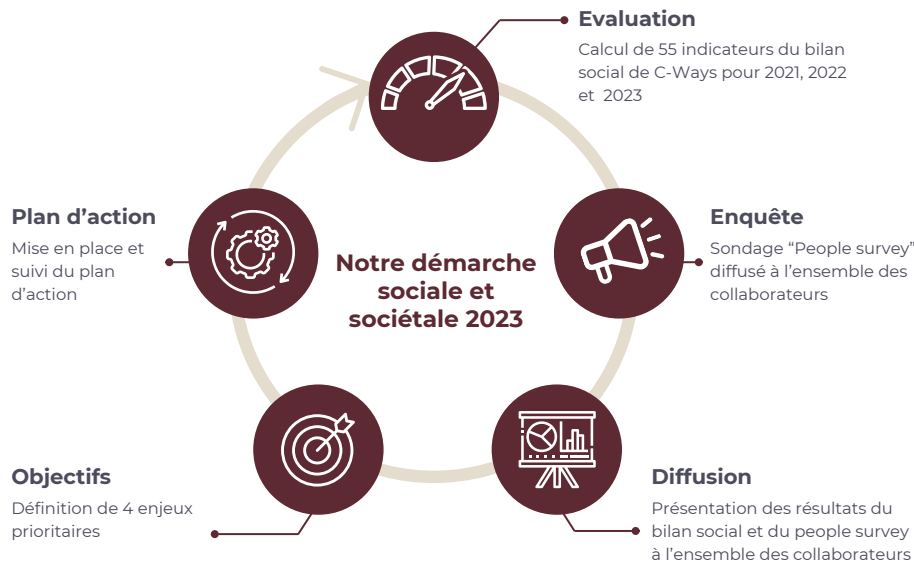
”

Alexia Brailon, Office Manager.

5. Notre engagement social et sociétal “C-CARE”

Introduction

Dans un monde en constante évolution, C-Ways se doit de jouer un rôle actif dans le développement social et sociétal. Cette partie se concentre sur les **dimensions sociale et sociétale** de notre politique RSE. Comme pour notre engagement environnemental, cette démarche s'inscrit dans un processus itératif de mesure, mise en place d'un plan d'action et suivi de nos progrès.



Ce chapitre met en lumière les initiatives et les actions mises en place par notre entreprise pour entre autres promouvoir le bien-être de nos employés, favoriser l'inclusion et la diversité et attirer de nouveaux talents. Nous examinerons également les impacts de ces actions, tout en présentant nos objectifs futurs pour continuer à avancer dans cette voie.

Notre impact social depuis 2021

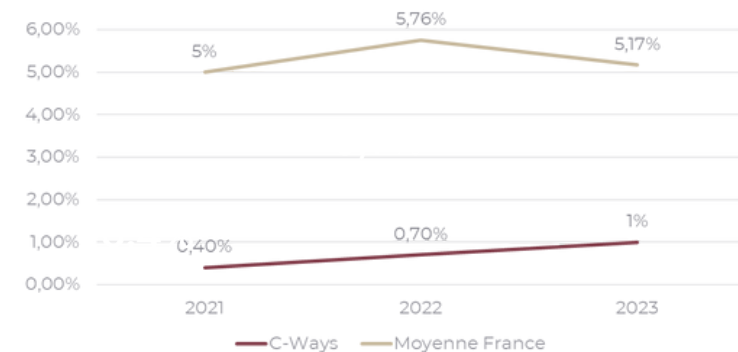
Le bilan social

C-Ways a réalisé son **bilan social** pour la première fois **sur les années 2021, 2022 et 2023**. Il dresse un **état des lieux des principales données sociales de l'entreprise par année** et permet d'analyser et de suivre l'évolution des conditions de travail, de l'emploi et des relations sociales au sein de l'entreprise. Il améliore la transparence envers les salariés et leurs représentants, facilite les négociations collectives et sert de base à l'évaluation et la gestion des ressources humaines.

Ainsi, nous avons sélectionné et calculé **55 indicateurs afin d'analyser l'évolution des enjeux sociaux de C-Ways**.

Le **bilan social de C-Ways** a montré une évolution positive entre 2021 et 2023 avec une **croissance sereine des effectifs** et une **proportion d'intégration de femmes plus importante**, permettant ainsi d'être au-delà de la parité au global. Il a également mis en évidence un **taux de turn-over important** mais à contrario un **taux d'absentéisme très faible**.

Comparaison du taux d'absentéisme France - C-ways



Source données France : l'Observatoire des arrêts de travail, Groupe APICIL

C-Ways People Survey

C-Ways a également pour la première fois **interrogé tous les salariés sur leur satisfaction globale à l'égard de la société** par l'intermédiaire d'un sondage anonyme : Le C-Ways People Survey.

L'entreprise met évidemment au cœur de ses préoccupations le bien être, la qualité de vie et les conditions de travail des collaborateurs. C'est donc tout naturellement qu'ils ont été interrogés sur ces thèmes à la fin de l'année 2023.

Nous avons eu **90% de réponses** ce qui montre l'engagement des salariés et **90% d'entre eux sont satisfaits de leur vie au sein de C-Ways.**



Quelques points d'amélioration ont été mis en avant notamment le manque de lumière et la configuration des locaux. Interrogés sur ce qui était le plus important pour l'amélioration de leurs conditions de travail, ils ont mis en avant la qualité et l'ergonomie des postes de travail ainsi qu'une meilleure prise en charge d'activités sportives ou culturelles.



Pour finir, **100% des répondants ont fait part de leur satisfaction concernant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.**

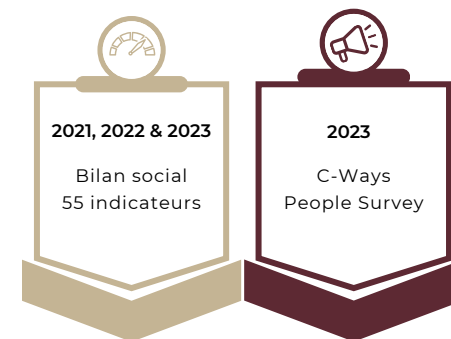


Nos enjeux prioritaires

Notre stratégie RSE sur les enjeux sociaux et sociétaux s'articule autour de **plusieurs axes majeurs** qui sont nos priorités aux vues des résultats des bilans sociaux et sociétaux :

- **Attirer et conserver les talents**, en réduisant le turnover, en accentuant la formation continue tout en se différenciant des autres entreprises.
- **Améliorer la santé et le bien-être des employés**, en optimisant les conditions de travail et en maintenant un taux d'absentéisme faible, ce pilier ayant un impact direct sur la conservation des talents.
- **Renforcer la diversité, l'égalité et l'inclusion**, en s'engageant entre autres à équilibrer la parité au sein des équipes et à inclure des personnes de différentes formations.
- **Être une entreprise solidaire**, en contribuant activement à aider les autres et à apporter notre soutien au monde qui nous entoure.

Stratégie d'amélioration de notre impact social et sociétal



Piliers



Attirer et conserver les talents

Nos actions

Notre entreprise propose à l'ensemble de ses collaborateurs la possibilité de **réaliser 40 % de leur temps annuel de travail en télétravail**, y compris en dehors de leur domicile. De plus, nous avons mis en place une adaptation pour le télétravail d'urgence, permettant aux employés de travailler à distance en cas de maladie d'un enfant ou de rendez-vous à domicile.

Nous partageons régulièrement les chiffres d'activité de l'entreprise avec tous les employés et organisons des ateliers récurrents en conseil et data-science pour diffuser les connaissances au sein de nos équipes.



8 ateliers et présentations visant à renforcer les compétences de nos collaborateurs et à favoriser la diffusion de connaissances au sein de l'entreprise ont été réalisés en 2023.

Nous **valorisons concrètement l'investissement de chaque collaborateur** et veillons à **identifier les besoins en formation afin de définir un plan de formation annuel**, couvrant à la fois les compétences techniques et les soft skills dans le but de faire grandir nos talents. Avant les entretiens individuels, nous intégrons donc des propositions de formations réfléchies dans le cadre de nos plans de développement des compétences et d'évolution de carrière. De plus, nous offrons des coachings individuels sur des thèmes spécifiques liés aux métiers et chaque employé bénéficie de **cinq jours de développement de compétences par an** qu'il peut utiliser sur une formation qu'il juge adéquate.



Entre **2021 et 2022, 52 % des employés** (soit 13 personnes) **ont été augmentés**. Cette proportion est passée à **58 % entre 2022 et 2023**, représentant 14 personnes.

De plus, nous encourageons la recommandation de nouveaux talents par nos employés en offrant une **prime de cooptation de 500 euros pour chaque talent recommandé et embauché**.

Nous avons également revu notre **processus d'onboarding** pour améliorer la communication concernant les outils et les actions de C-Ways dès l'arrivée de chaque nouveau collaborateur.

Enfin, depuis le début de l'année 2024, nous avons **instauré une activité d'équipe par mois pour renforcer la cohésion et l'esprit de collaboration parmi nos employés**. Ces activités variées incluent des sorties, des ateliers de team-building, des défis sportifs et des événements culturels, visant à créer un environnement de travail dynamique et motivant.

Nos objectifs

Nous allons **continuer de proposer des temps dédiés au team building et aux activités d'équipe** afin de renforcer la cohésion et l'esprit de collaboration.

Par ailleurs, nous nous engageons à continuer et diversifier la **communication positive sur C-Ways** à travers divers canaux, tels que des vidéos, du storytelling sur notre site internet, ainsi que sur les plateformes "Welcome to the Jungle" et LinkedIn.

Enfin, nous comptons **intensifier notre participation à des événements professionnels**, en mettant particulièrement l'accent sur les rencontres avec les étudiants, pour attirer de nouveaux talents et renforcer notre réseau professionnel.



Améliorer la santé et le bien être des employés

Nos actions

Chaque année, **C-Ways organise un séminaire hors les murs de deux journées**, dédié à renforcer la cohésion et l'esprit d'équipe parmi les collaborateurs. En plus de ce séminaire, nous organisons **deux journées de cohésion à Paris et un événement de Noël** annuel pour célébrer les succès de l'année et renforcer les liens entre collègues dans une ambiance festive et conviviale.

➡ **Plus de 50 heures ont été dédiées aux activités de cohésion** par chaque collaborateur en 2022 et en 2023.

Afin d'encourager une vie saine et active, nous offrons **un remboursement de 10 % des abonnements annuels de sport**, dans la limite de 50 € par salarié et par an.

➡ **35% des collaborateurs ont bénéficié de la subvention** pour les abonnements de sport en 2023.

Nous allouons également **un budget de 600 euros par collaborateur pour l'achat d'équipements destinés au télétravail**. Cela permet à chaque employé de s'équiper de manière optimale pour travailler à distance dans les mêmes conditions que dans nos locaux. Par ailleurs, nous avons investi dans **l'achat de nouveaux matériels pour nos locaux**, y compris des grands écrans, afin d'adapter notre environnement de travail aux besoins des équipes, en particulier des data-scientists. Conformément à notre convention de branche, nous garantissons le **maintien du salaire à 100 % lors des arrêts maladie après un an d'ancienneté**, supprimant ainsi les trois jours de carence initialement prévus. Cette mesure vise à offrir une sécurité financière accrue à nos employés en cas de problèmes de santé. Enfin, le choix a été fait de **mettre à disposition des protections périodiques et hygiéniques dans les sanitaires**, afin de répondre aux besoins de nos collaboratrices et de promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif.

ZOOM SUR

Notre séminaire d'entreprise de juin 2024

Nous avons pris le train ensemble pour rejoindre les Jardins de L'Anjou, au cœur de la région Angevine. Ce fut l'occasion de partager des moments conviviaux et de renforcer notre cohésion au sein du complexe. Nous avons organisé des **ateliers de teambuilding** axés sur la communication et l'esprit d'équipe, auxquels chacun a participé selon son envie et son engagement. Nous avons également profité de cette expérience pour réaliser une activité collective, préalablement choisie, consistant en une longue **balade en vélo ou en trottinette électriques le long de la Loire**. Ce moment de détente nous a permis d'admirer les panoramas exceptionnels de la campagne environnante. Une belle réussite qui a été appréciée par tous et qui reflète nos valeurs.



Nos objectifs

En 2024, nous souhaitons travailler sur **l'ergonomie des postes de travail afin de minimiser les conséquences du travail continu sur les écrans** pour la santé de nos collaborateurs. Cet objectif comprend l'acquisition de matériel ergonomique et l'organisation de formations sur les bonnes postures à adopter.

Pour nos futurs locaux, nous avons plusieurs objectifs visant à **créer un espace de travail convivial** comme la mise à disposition d'une **salle de pause**, voire de sieste, au calme pour permettre aux collaborateurs de se reposer et de se ressourcer durant la journée. Nous allons également nous **assurer que l'espace de travail bénéficie de lumière naturelle suffisante**, contribuant ainsi à un environnement lumineux et énergisant, bénéfique pour le moral et la productivité. Enfin, nous envisageons **d'introduire des plantes** dans les locaux pour créer un cadre de travail agréable et apaisant.



ZOOM SUR

Soutien aux collaborateurs dans leur rôle de parents

Pour mémoire, nous sommes fiers d'avoir signé la pétition pour l'extension du **congé paternité** à 6 semaines dès 2022, une mesure appliquée pour 4 semaines par le gouvernement en 2023. Chez C-Ways, **ce congé paternité est pris en charge à 100 %**, sans aucun délai de carence, permettant ainsi aux nouveaux pères de profiter pleinement de cette période essentielle avec leurs familles.

Nous avons accentué le volet de la parentalité en facilitant la garde d'enfants en **réservant des places en crèche privée**. L'entreprise prend en charge une partie du coût en payant un droit de place, ce qui permet également aux parents de bénéficier d'une prise en charge partielle des frais de crèche. Cette initiative vise à offrir des solutions de garde fiables et accessibles.

Enfin, nous valorisons les moments de partage en organisant des événements dédiés aux familles de nos collaborateurs. Par exemple, nous avons célébré Noël 2022 avec une **Journée Famille d'Entreprise**, donnant aux familles l'opportunité de se réunir et offrant un cadeau à chaque enfant.



Renforcer la diversité, l'égalité & l'inclusion

Nos actions

Chez C-Ways, **l'organisation des événements d'entreprise repose sur une répartition collaborative des responsabilités parmi nos employés.** Pour chaque événement, tel que les séminaires ou les réunions de partage des connaissances, une équipe dédiée est formée, incluant des représentants de différentes équipes. Chaque membre de cette équipe se voit attribuer des tâches spécifiques en fonction de ses compétences et de son expérience. Ce mode de fonctionnement favorise l'implication de chacun et assure une organisation efficace et harmonieuse des événements, tout en permettant le développement de nouvelles compétences en gestion de projet et en coordination.

Nous nous engageons à **calculer et à publier l'index d'égalité professionnelle chaque année.** Cet indicateur clé permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de notre entreprise. Les résultats de cet index nous aident à identifier des actions correctives pour garantir une égalité réelle et durable entre tous nos collaborateurs.

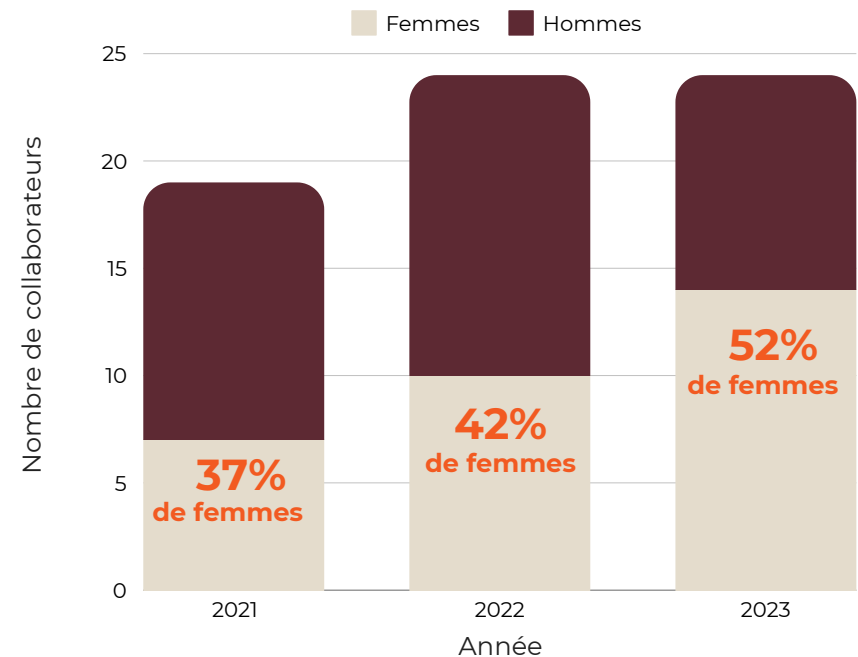


L'indice d'égalité professionnelle chez C-Ways était de **88/100 en 2022 et 2023.**

De plus, nous sommes fiers d'annoncer que nous avons **atteint la parité** dans nos effectifs en 2023.

Cette démarche s'inscrit dans notre engagement à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de notre entreprise. En diversifiant nos équipes, nous enrichissons notre culture d'entreprise et favorisons un environnement de travail plus équilibré et innovant.

Evolution de la parité chez C-Ways (au 31/12/N)



Nos objectifs

Nous nous engageons à **former nos recruteurs à la reconnaissance et à la gestion des stéréotypes et biais inconscients** qui peuvent influencer le processus de recrutement dans les prochains mois. Cette formation permettra à notre équipe de recrutement de prendre des décisions plus justes et objectives, en évaluant les candidats sur la base de leurs compétences et de leur potentiel, plutôt que sur des préjugés inconscients. Nous accordons également **une importance particulière à l'inclusion des personnes ayant des fonctionnements cognitifs divers**, y compris les individus neuroatypiques, neurodivergents et ceux présentant des troubles divers. Notre objectif est d'**adapter nos processus de recrutement et de gestion des talents** pour mieux répondre aux besoins de ces candidats, en créant un environnement de travail inclusif et respectueux de la diversité cognitive.

Être une entreprise solidaire

Nos actions

Chaque année, C-Ways organise **un temps de solidarité en partenariat avec une association**. Cet événement vise à renforcer notre engagement social et à encourager nos collaborateurs à participer activement à des actions bénéfiques pour la communauté.



Chacun des **23 collaborateurs** ayant participé au temps de solidarité a dédié **3 heures de son temps de travail** en 2023.

Nous croyons également fermement en l'importance de partager notre expertise et de contribuer au développement des futures générations de professionnels. Pour ce faire, **plusieurs de nos collaborateurs réalisent de la transmission de compétences dans les écoles d'enseignement supérieur en donnant des cours sur leurs expertises métiers**.



Plus de 20 heures de formation dispensées **en interne** et **plus de 100 heures en externe** en 2023.

Nos objectifs

En 2024, nous avons pour objectif de réaliser du **mécénat auprès d'une association**. Lors de notre séminaire de juin, plusieurs collaborateurs ont proposé des initiatives qui leur tenait à cœur sur le thème de l'éducation, et un vote collectif a permis de sélectionner l'initiative soutenue par C-Ways en 2024. Nous avons ainsi choisi l'association **Un Cadre Pour l'Enfant** pour un programme de mécénat qui doit se dérouler tout au long de l'année 2024 sur des enjeux de communication ainsi que de stratégie de leur projet de création d'une médiathèque en République Démocratique du Congo.



ZOOM SUR

Les boîtes solidaires de Noël 2023

En décembre 2023, nous avons organisé un **temps de solidarité en participant à l'opération "Boîte de Noël" organisée par la Fabrique de la Solidarité**, lieu de mobilisation qui coordonne de nombreuses actions de bénévolat à Paris.

En binôme, nous avons confectionné des boîtes de Noël solidaires contenant des produits d'hygiène, de loisirs et de gourmandises ainsi que des accessoires chauds et des cartes de Noël.

Nous avons pu réaliser **11 boîtes de solidarité qui ont été offertes à des familles et personnes en situation de précarité** pour la période des fêtes dans toute la région parisienne.



6. Accompagner nos clients dans leur trajectoire de transition “C-TRANSFORM”

Evaluer l'impact de nos missions de conseil

C-Ways souhaite **soutenir ses clients dans leur trajectoire de transition** pour imaginer et construire les bases d'un nouveau modèle de société. Pour cela, il nous paraît tout d'abord primordial **d'évaluer l'impact de nos missions de conseil** afin de nous assurer que nos actions et recommandations sont compatibles avec les enjeux sociétaux actuels.

Nos actions

Nous avons mis en place une **procédure d'évaluation des impacts environnementaux et sociaux** de nos prospects dès les premiers échanges commerciaux. Cette notation tridimensionnelle **évalue l'impact du secteur de nos prospects, de leur démarche RSE ainsi que de la mission réalisée par C-Ways**. La méthodologie évalue en particulier si l'entreprise traite les enjeux RSE prioritaires de son secteur dans sa stratégie.

Ainsi, la direction de C-Ways se réserve le droit de refuser de travailler avec des clients dont la politique RSE est incompatible avec les valeurs de la société (empreinte carbone très importante, absence de plan de transition compatible avec les accords de Paris, manque de transparence sur les conditions de travail des employés...).

De plus, nous travaillons activement à orienter nos prospectives vers des **scénarios environnementalement ambitieux** et à **mesurer l'impact environnemental des prospectives** de consommation proposées à nos clients.



Référence 2023 : Evaluation du potentiel de la mobilité en **quadricycles** à l'horizon 2030-2035 et **mesure des impacts environnementaux du développement de cette mobilité** pour **l'IDDRI**, un grand équipementier français et un grand constructeur automobile français.



Livre blanc Horizon 2030

Prospective des futurs possibles en Europe et dans le Monde en découvrant nos 3 scénarios : **Radicalisation, New Deal Technologique et Sobriété Pilotée**.

[Télécharger](#)



Nos objectifs

Nous souhaitons maintenant **développer une méthodologie pour mesurer l'empreinte carbone de chacune de nos missions**, étant donné que cet impact ne fait pas parti du périmètre actuel de notre bilan carbone.⁴ Cela nous permettra d'avoir une vision plus complète et précise de notre impact environnemental mais également d'identifier les missions les plus impactantes.

⁴ Voir périmètre partie 7. Annexes/Méthodologie reporting environnemental

Nos offres de conseil RSE

La prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux dans nos activités se reflète dans un nombre croissant de nos missions à travers des offres dédiées et des missions transverses.

Evaluer l'impact environnemental de l'évolution de l'offre produit sur l'expérience client grâce à COSMO

COSMO
 Voici le lien vers le webinaire de présentation COSMO.
[Replay](#)

Coupler les attentes clients aux objectifs environnementaux

PROBLÉMATIQUE
 Comment faire évoluer l'offre produit et le processus de vente des marques pour **minimiser leur impact carbone** tout en garantissant une **expérience client optimale** ?
 C'est la question à laquelle notre accompagnement basé sur notre outil COSMO permet de répondre.

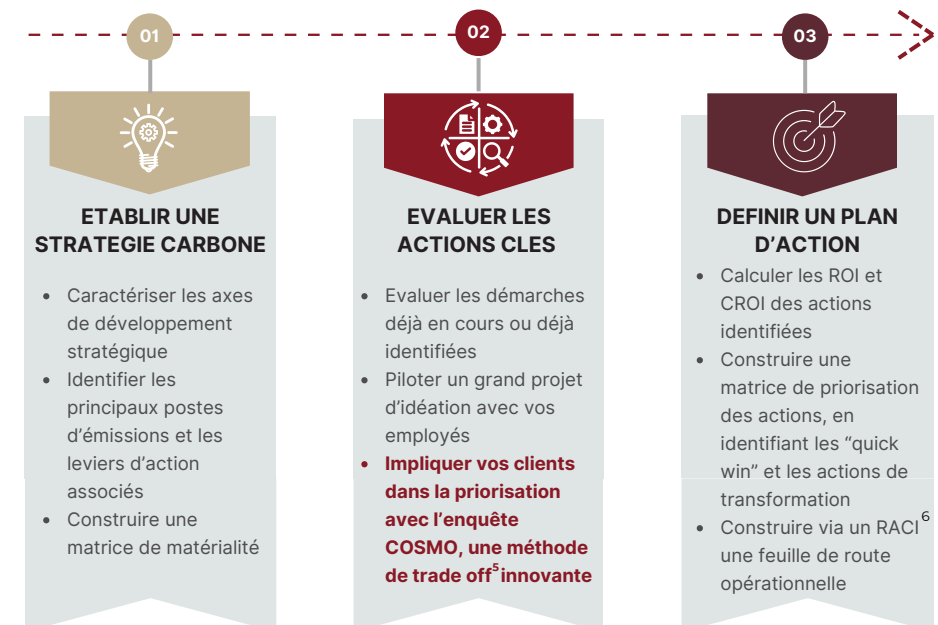
Notre offre s'appuie sur un **constat** simple : les entreprises placent la RSE au premier plan et valorisent leurs efforts comme un argument de communication envers leurs consommateurs MAIS se heurtent au coût croissant et aux risques que la mise en place des actions les plus significatives représente pour leur business.

Dans le même temps, les consommateurs sont de plus en plus éduqués sur l'**impact écologique de leurs achats** et sont lassés du greenwashing des grandes marques MAIS sont **contraints budgétairement** pour réorienter significativement leurs choix et ont du mal à renoncer à certaines habitudes.

La compréhension des **attentes clients** montre généralement qu'elles **ne sont pas toujours là où on les imagine** et que leur remise en cause peut avoir un bénéfice environnemental important. Notre offre répond à un enjeu clé pour les marques : **identifier des évolutions dans l'offre produit et dans le processus de vente qui maximisent l'impact de réduction carbone et minimisent l'impact négatif dans l'expérience client.**

Embraser la réduction de l'impact environnemental grâce à une démarche d'accompagnement globale

Nous proposons à nos clients un accompagnement complet sur leurs enjeux environnementaux, en particulier grâce à une démarche participative pour embarquer leurs équipes et leurs clients dans l'évolution de leur offre produit.



⁵ Processus décisionnel qui consiste à évaluer les avantages et les inconvénients de différentes options pour faire un choix.

⁶ Outil de gestion de projet utilisé pour attribuer les rôles de manière claire et concise (Responsable, Accountable, Consulté, Informé).

Identifier les évolutions dans l'offre produit grâce à notre méthode analytique COSMO

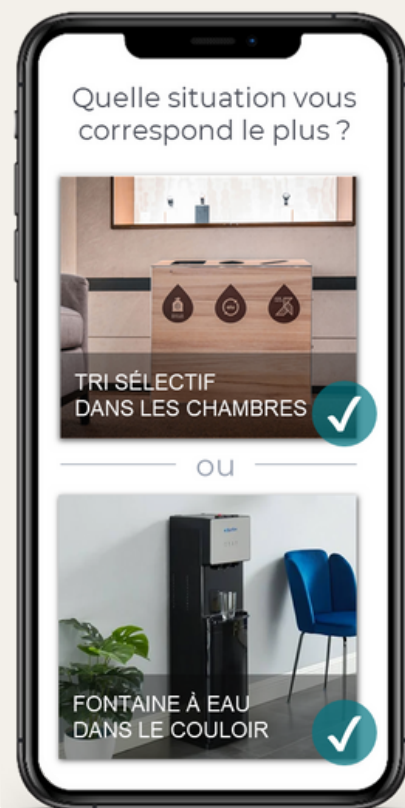
Nous avons développé COSMO, une méthode propriétaire pour **quantifier l'impact des démarches des marques sur l'expérience de leurs clients**. Cette méthode se base sur une **enquête quantitative** réalisée en ligne avec une sollicitation par email, suivie de relances.

La première partie de l'enquête utilisera un **trade-off gamifié inspiré du score ELO⁷** pour quantifier l'impact relatif de chaque item sur l'expérience client. La deuxième partie consistera en un questionnaire complémentaire visant à identifier les critères potentiellement rédhibitoires.

Tout au long de l'enquête, la représentativité sera assurée par des quotas basés sur le genre, la catégorie socio-professionnelle (CSP) et l'âge de la clientèle. Une représentativité PMG sera également garantie.

Cette approche trade-off permet d'évaluer la préférence et de classer une large série de propositions alternatives les unes par rapport aux autres via une répétition de tâches de choix ne comprenant que quelques éléments de la liste initiale. Le répondant exprime ses choix parmi une série de sous-ensembles de propositions, puis un score individuel sera associé à chaque proposition et pour chaque répondant. Ce score permettra ainsi de définir l'importance relative de chaque alternative.

EXEMPLE D'INTERFACE CLIENT POUR LE TRADE OFF

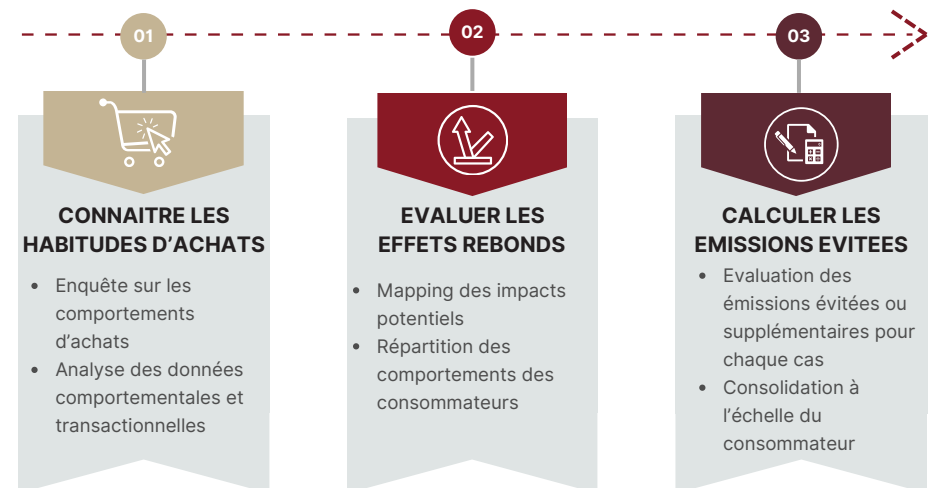


Evaluer l'impact environnemental des grandes tendances de consommation

PROBLÉMATIQUE

Quel est l'**impact des nouvelles pratiques de consommation** ? Comment quantifier l'ensemble des **effets rebonds** ? Nos modélisations nous permettent d'évaluer l'impact environnemental des tendances actuelles de consommation, grâce à des enquêtes adaptées à nos clients pour chaque secteur d'activité.

Notre méthodologie se décompose en **3 étapes** :



⁷ Approche permettant d'évaluer la préférence et de classer une large série de propositions alternatives les unes par rapport aux autres via une répétition de tâches de choix ne comprenant que quelques éléments de la liste initiale.

ZOOM SUR

Notre étude sur l'impact de la seconde main et ses opportunités pour les marques

Chiffres clés de l'étude

Le marché de la seconde main concentre

14 Mds d'euros en France (hors auto)**77%**

des français considèrent qu'acheter de la seconde main présente un risque

Les émissions évitées moyennes par l'achat d'un vêtement de seconde main au lieu d'un vêtement neuf représentent

35%

de l'empreinte carbone d'un vêtement neuf

Le prix reste la première motivation à l'achat de seconde main pour

65% des Français.**52%**

des achats engendrent une surconsommation de la part des acheteurs et vendeurs.

VÊTEMENT NEUF

L'empreinte carbone moyenne du cycle de vie d'un vêtement est de

15kg de CO₂e

VÊTEMENT DE SECONDE MAIN

L'empreinte carbone moyenne du cycle de vie d'un vêtement est de

3,7kg de CO₂e
lors de sa seconde vie

En plein essor, la seconde main représente pour les marques à la fois un risque concurrentiel mais également une opportunité à saisir. Nous avons réalisé une étude qui chiffre et analyse le marché de la seconde main en 2024, intitulée

« Seconde Main, l'occasion ou jamais ? »

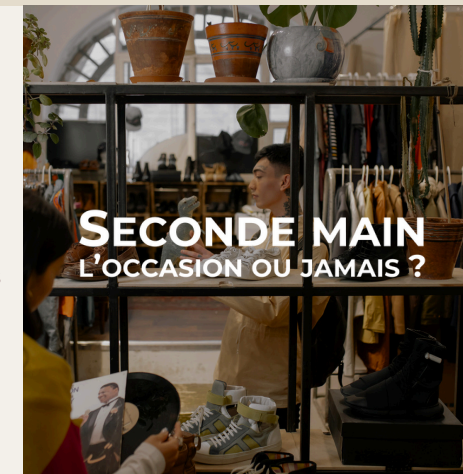
Cette étude offre un examen approfondi de l'essor du marché de la seconde main dans différents secteurs d'activité. Est-ce une simple tendance ? Une véritable solution pour atteindre ses objectifs de durabilité ? Quelles sont les principales barrières à l'adoption du marché de la seconde main ? Comment les entreprises peuvent-elles tirer profit de ce marché ?

Pour découvrir notre étude complète :

Seconde main

Dans cette étude, nous décryptons :

- Les chiffres clés du marché de la seconde main en France
- Les tendances qui le font exploser
- L'impact positif sur l'environnement malgré les nombreux effets rebond
- Des exemples concrets d'entreprises qui réussissent
- Les opportunités pour les marques

[Télécharger l'étude](#)

D'autres accompagnements RSE



Estimation du gain environnemental lié à la pratique du **covoiturage courte et longue distance** dans le cadre d'une enquête nationale pour l'Agence de la Transition Ecologique (ADEME).

Evaluation des économies d'émissions de CO₂ liées à l'usage des **cycles électriques** pour l'European Climate Foundation (ECF).



Recommandations pour la mise en place d'une filière de petits véhicules électriques en France au vu de différents critères pour la Fondation pour la Nature et l'Homme (FNH).



Recommandations sur l'ingénierie financière du leasing social (dispositif visant à aider les ménages moins aisés dans leur transition vers une mobilité plus propre grâce à la mise à disposition de véhicules électriques à coûts réduits) pour l'Institut du Développement Durable et des Relations Internationales (IDDRI) et Transport & Environnement (T&E).



Recommandations sur l'implémentation des ZFE en particulier pour les ménages précaires pour la Métropole du Grand Paris (MGP) et l'Institut du Développement Durable et des Relations Internationales (IDDRI).



Impact de différents dispositifs de malus au poids des véhicules particuliers à l'horizon 2025 pour WWF France.



Scénarios de mobilité à l'horizon 2035 incluant des perspectives environnementales telles que la consommation de ressources et les émissions de CO₂ pour l'Institut du Développement Durable et des Relations Internationales (IDDRI).



7. Annexes

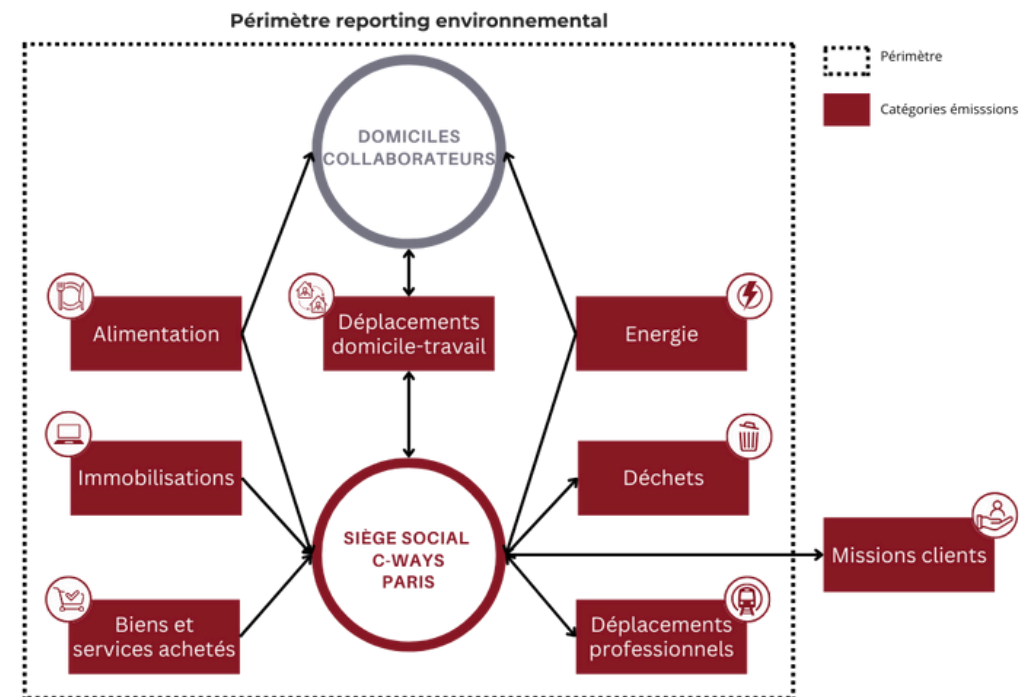
Méthodologie reporting environnemental

Le périmètre des données environnementales publiées dans ce rapport couvre l'ensemble des activités de C-Ways. Les données incluent l'ensemble de l'énergie, des achats et des déchets produits au sein du siège. Elles comprennent également l'énergie liée au télétravail des employés ainsi que l'alimentation pendant le temps de travail. Enfin, tous les déplacements réalisés par les collaborateurs sont pris en compte, y compris pour se rendre chez les clients de C-Ways. Cependant, l'impact environnemental des recommandations liées aux missions de conseils réalisées ne sont pas pris en compte.

L'énergie des locaux et la part de l'énergie consommée par les véhicules détenus par l'entreprise correspondent aux scopes 1 et 2 du bilan carbone. Les autres postes d'émissions correspondent au scope 3 du bilan carbone. Le périmètre temporel de chaque bilan carbone correspond à une année calendaire.

Les données d'activités utilisées pour le calcul de l'empreinte carbone de C-Ways correspondent dans la majorité des cas à des données primaires ou secondaires (dépenses monétaires). Les données proviennent principalement des factures de nos fournisseurs et du questionnaire annuel envoyé aux collaborateurs. Les données collaborateurs sont extrapolées lorsqu'elles n'ont pas été obtenues lors de la présence des employés dans l'entreprise (énergie télétravail, déplacements et alimentation).

Les facteurs d'émission utilisés pour la réalisation du bilan carbone de C-Ways proviennent en grande majorité des données publiées dans la base carbone de l'ADEME. Des bases de données européennes sont utilisées pour les autres facteurs d'émission.





Grégoire Mialet, Président
gregoire.mialet@c-ways.com
06 63 92 67 71
Mon [LinkedIn](#)



Alexia Brailon, Office Manager
alexia.brailon@c-ways.com
06 76 93 46 54
Mon [LinkedIn](#)



Alexia Rousset, Consultante RSE
alexia.rousset@c-ways.com
Mon [LinkedIn](#)

