

Politique et rapport d'activité

Responsabilité

Sociétale

d'Entreprise



Edito : Mission et Vision de BuyYourWay

Notre mission : « Permettre l'évolution concrète des pratiques d'achats pour plus de Responsabilité envers la Société »

BuyYourWay est un cabinet de conseil à taille humaine créé en 2013, dont le cœur de métier est la réalisation de missions de conseil et d'accompagnement sur les Achats Responsables.

Notre structure est encore aujourd'hui un des seuls cabinets français spécialisés en la matière. A l'opposé des stéréotypes courants sur les achats, nous aidons nos clients à traduire les enjeux environnementaux et sociaux dans leurs prises de décision.

Cela se traduit par l'identification de leurs enjeux, jusqu'au déploiement de leurs actions sur le terrain, en passant par la sensibilisation de leurs équipes afin qu'elles deviennent le plus autonomes possible.

Notre vision : « Activer le potentiel responsable des Achats sur toutes leurs sphères d'influence »

En effet, nous croyons que toutes les personnes impliquées dans la sélection d'une offre ou d'un fournisseur ont une grande responsabilité envers la Société, pour répondre aux problématiques de Développement Durable.

Nous voulons donc faire progresser la RSE à travers leurs décisions et leurs pratiques, en impliquant les multiples contributeurs : directions générales, acheteurs, prescripteurs, fournisseurs.

En accompagnant le plus grand nombre dans leur prise de conscience et leur appropriation de ces sujets, nous participons à la nécessaire évolution des chaînes d'approvisionnement et de leur potentiel responsable.

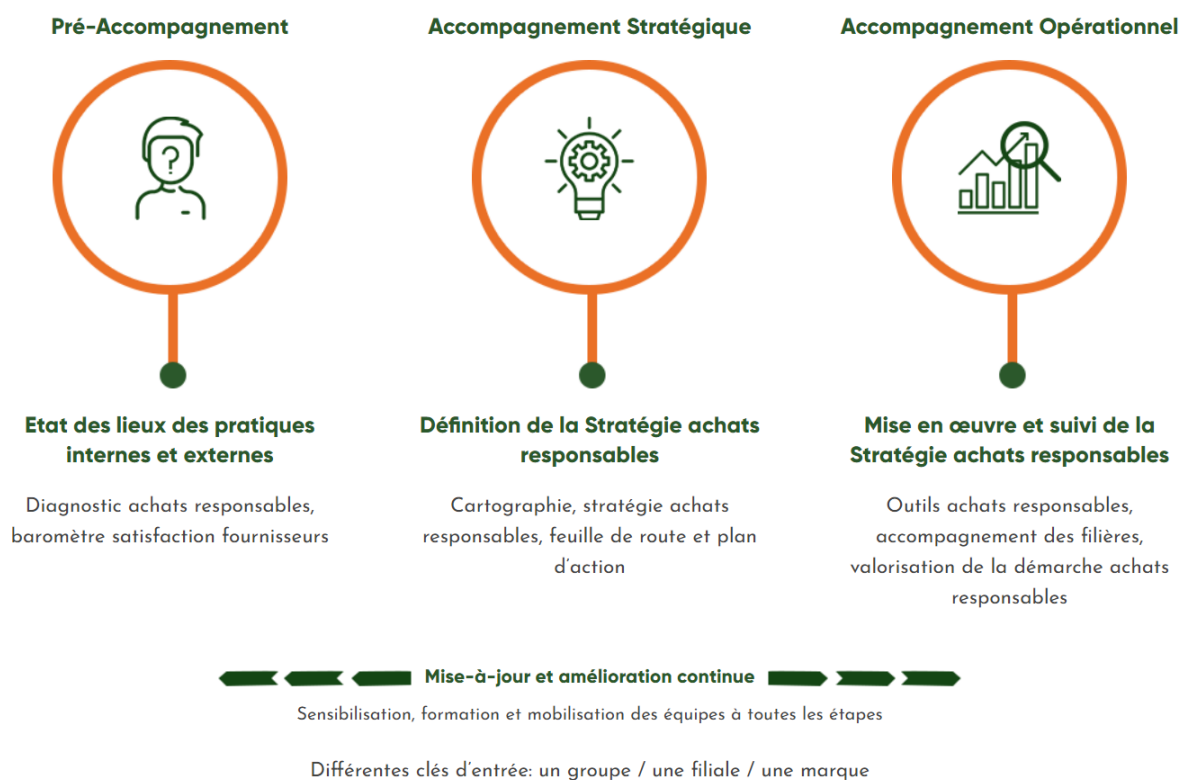
Devoir d'exemplarité : être cohérents en interne pour pouvoir porter notre ambition à l'externe

Cette **vision ne peut être diffusée à l'externe si nous ne sommes cohérents en interne** : notre propre structure se doit d'incarner les principes de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. En effet, un des principaux enjeux de pratiques responsables au sein d'un cabinet de conseil tel que le nôtre nous semble être de **rechercher un alignement entre nos propres pratiques et le discours que nous prônons** au sein de notre écosystème de parties prenantes. Autrement dit, nous nous devons de contredire l'adage voulant que « les cordonniers sont toujours les plus mal chaussés ».

Nos offres

Notre cabinet propose une gamme d'offre conseillant les entreprises sur les sujets environnementaux et sociaux. Nous accompagnons nos clients dans la prise de conscience des impacts de leurs achats en lien avec les thématiques RSE, et dans l'optimisation de ces impacts (réduire les impacts négatifs, augmenter les positifs).

Nos offres sont résumées ci-dessous :



Stratégie de Responsabilité Sociétale

Pacte Mondial des Nations Unies

Nous souhaitons nous engager dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises, telle que définie dans la norme ISO 26 000. A ce titre, nous sommes devenus **signataires du Pacte Mondial du Global Compact des Nations Unies** en 2022, ce qui nous engage à respecter et promouvoir dix principes relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Ces principes sont les suivants :

Droits de l'Homme :

- Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.
- Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

Normes internationales du Travail :

- Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement :

- Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption :

- Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Reconnaissance de notre démarche de Responsabilité



Notre cabinet a reçu la note de 72/100 et a donc obtenu une médaille d'or sur EcoVadis en 2023.

EcoVadis est une plateforme mondialement reconnue qui évalue les entreprises en fonction de leurs politiques, actions et mesures en matière de RSE.

Philosophie du cabinet

Tous les membre de l'équipe sont portés par la recherche d'un impact positif : cela constitue notre ancrage collectif et s'appuie sur nos convictions personnelles. La prise en compte des enjeux de Responsabilité au sein de notre activité est indispensable, et se traduit par des engagements et des actions à notre échelle.

Quels enjeux de RSE pour BuyYourWay ?

La définition d'engagements pertinents et la mise en place d'actions pragmatiques ne peut se faire que si les enjeux de responsabilité d'une entreprise ont été bien analysés en amont.

Nous avons donc identifié les nôtres :

Enjeux environnementaux :

1. Empreinte carbone liée à l'activité
2. Consommation des ressources
3. Génération de déchets

Enjeux sociaux :

4. Attractivité et fidélisation des collaborateurs
5. Rémunération et avantages sociaux
6. Diversité et égalité des chances
7. Santé sécurité et qualité de vie au travail
8. Savoir-Être et Savoir-Faire des collaborateurs

Enjeux éthiques liés à notre offre :

9. Qualité et pertinence du conseil BYW
10. Respect de la propriété intellectuelle
11. Satisfaction client
12. Ethique des affaires

Enjeux économiques et sociétaux :

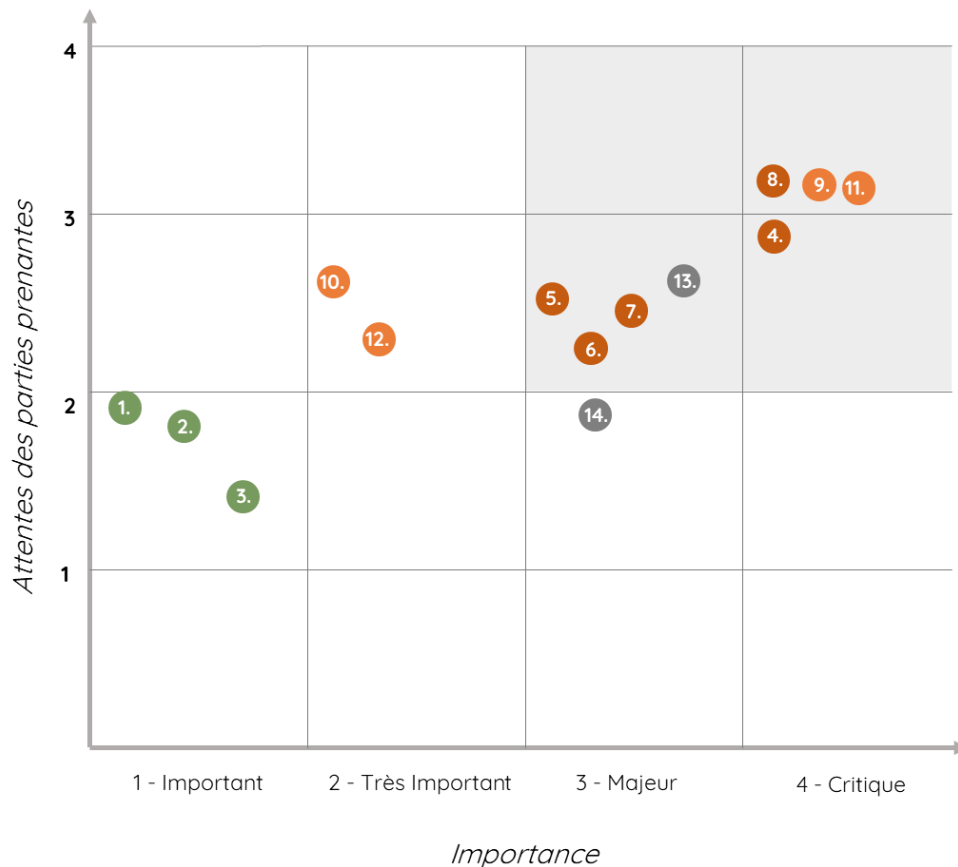
13. Performance économique et durable
14. Diffusion de la RSE dans l'écosystème

Prioriser les enjeux pour ne pas se tromper de « cheval de bataille »

La hiérarchisation des enjeux de responsabilité est nécessaire pour savoir où concentrer nos efforts en priorité. Elle a pu se faire via la réalisation d'une analyse du degré de matérialité de chacun des enjeux, en estimant deux paramètres : l'importance du sujet au regard de la conduite de notre activité, et le niveau d'attentes de nos parties prenantes (salariés comme externes).

Si les enjeux ont d'abord été cotés lors d'un atelier dédié par l'ensemble de l'équipe, une enquête en ligne a ensuite été diffusée pour que tous les salariés, ainsi que des parties prenantes externes (clients, partenaires, etc.) puissent évaluer ses enjeux individuellement.

Le résultat de cette analyse de matérialité de nos enjeux de RSE se traduit par la matrice suivante :



Les enjeux se retrouvent donc classés selon **3 niveaux de matérialité**, autrement dit de priorité pour BuyYourWay :

- Les **enjeux les plus matériels** (zone gris sombre, à la fois critiques à la conduite de nos activités et fortement attendus par nos parties prenantes) :

8. Savoir-Être et Savoir-Faire des collaborateurs

9. Qualité et pertinence du conseil BYW

11. Satisfaction client

- Les **autres enjeux matériels** (zone gris clair) :

4. Attractivité et fidélisation des collaborateurs

5. Rémunération et avantages sociaux

6. Diversité et égalité des chances

7. Santé sécurité et qualité de vie au travail

13. Performance économique et durable

- Les **enjeux restants**, moins prioritaires au regard des impacts de notre activité mais restant tout de même des points d'attention :

1. Empreinte carbone liée à l'activité
2. Consommation des ressources
3. Génération de déchets
10. Respect de la propriété intellectuelle
12. Ethique des affaires
14. Diffusion de la RSE dans l'écosystème

Quels piliers pour notre stratégie RSE ?

L'intérêt d'un tel exercice a notamment été de pouvoir constituer les axes stratégiques de notre stratégie RSE. A savoir :

- 1) **Permettre l'épanouissement de nos salariés pour rester un cabinet expert et où il fait bon travailler**
- 2) **Œuvrer à l'excellence du conseil apporté à nos clients pour générer leur satisfaction et un impact sociétal positif**
- 3) **Adopter un mode de fonctionnement durable et partager nos convictions**
- 4) **Diminuer notre impact environnemental pour contribuer à notre échelle à la protection de l'environnement**



1

ENJEUX
SOCIAUX

**Permettre l'épanouissement de nos salariés
pour rester un cabinet expert et où il fait
bon travailler**

ATTRACTIVITE ET FIDELISATION DES COLLABORATEURS

ENJEU 4

De quoi s'agit-il ?

L'attractivité et la fidélisation des collaborateurs correspondent à l'ensemble des actions et processus déployés par une entreprise ou une organisation pour attirer de nouveaux talents et pour fidéliser les employé.es dans le temps.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

Sans consultant.e.s, pas de cabinet de conseil. La satisfaction de notre équipe, et sa stabilité, est la condition sine qua non de notre pérennité. Nous devons donc mettre en place une stratégie et des actions pour attirer et garder les personnes possédant les qualités académiques et humaines au sein de la structure.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

- Nous nous engageons à mettre en place une stratégie et des actions de formation (voir enjeu dédié)
- Nous œuvrons à la santé, la sécurité et à la qualité de vie au travail de notre équipe (voir enjeu dédié)
- De même, nous nous engageons à créer le cadre le plus attractif possible en termes de rémunérations et d'avantages sociaux (voir enjeu dédié)
- Nous nous engageons à adopter des pratiques managériales saines, où le/la manager est avant tout un soutien, un appui pour apprendre et progresser
- Nous appliquons au quotidien un mode de fonctionnement en gouvernance partagée (voir zoom ci-dessous), ainsi que des partis pris pour la vie en équipe (voir zoom ci-dessous)

Zoom : Des partis pris pour garantir le partage d'une philosophie de vie en équipe

L'humain est au cœur d'un cabinet de conseil. Sans équipe, sans bien vivre ensemble, la structure est vide. Nous avons donc à cœur d'ancrer BuyYourWay dans un état d'esprit collectif et solidaire.

Notre philosophie est ainsi fondée sur les principes suivants :

- **Bienveillance** : Nous nous attachons à ce que chacun trouve sa place au sein du cabinet. La confiance mutuelle est centrale dans la dynamique de notre équipe : elle nous permet de travailler sereinement, au quotidien.
- **Transparence et gouvernance partagée** : Notre mode de management diffère de celui des organisations traditionnelles. Il permet la responsabilisation de tous : chacun est force de proposition, les informations sont partagées de manière transparente, les réflexions sont communes et les décisions sont actées collectivement.
- **Communication interne** : Nous sommes fiers de la diversité de nos profils et de nos opinions, qui enrichit nos débats. La parole est libre, il est important que chacun puisse s'exprimer sur ses besoins et ses envies, mais aussi ses contraintes et ses frustrations, quel que soit son poste.
- **Responsabilité** : Comme évoqué plus haut, nous sommes toutes et tous porté.e.s par la recherche d'un impact positif : cela constitue notre ancrage collectif et s'appuie sur nos convictions personnelles.

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

- Actions relatives aux savoir-faire et savoir-être (voir enjeu dédié)
- Actions relatives à la santé, sécurité et qualité de vie au travail (voir enjeu dédié)
- Notre **équipe a été stable** :
 - Aucun départ de salarié.e en 2022,
 - 100% des salariés en CDI
- Toute personne est incluse dans les réflexions liées aux **chantiers internes** du cabinet, tel que défini dans nos « Instructions du consultant.e BYW »
- Un levier important d'attractivité est notre **visibilité sur les réseaux sociaux** : nous avons développé en 2022 une **stratégie de communication sur LinkedIn** (en 2022, nous avons réalisé 35 posts). C'est aussi le moyen de mettre en lumière nos collaborateurs, dont l'arrivée de chacun.e est saluée sur notre page.
- Un autre levier est le rayonnement indirect via la **qualité de nos services auprès de nos clients**. Leurs recommandations nous font connaître, et peut aussi donner envie à de futures recrues de rejoindre la société, de même dans notre **implication pédagogique dans les écoles** pour qui participe à trouver nos stagiaires.
- Enfin, notre participation à de nombreux événements en tant qu'intervenants alimente notre notoriété et donc notre attractivité (voir exemple dans le zoom ci-dessous).

Zoom : Prise de parole au salon Produrable

Lors de la dernière édition du salon Produrable, le plus gros événement professionnel en France pour les acteurs de la durabilité, nous avons réalisé une interview vidéo pour présenter notre activité et notre vision des achats responsables.



Chaque année lors de ce salon, nous organisons également une conférence autour des achats responsables où chacun.e peut venir nous rencontrer et poser ses questions.

REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX

ENJEU 5

De quoi s'agit-il ?

Les salaires jouent un rôle capital dans les conditions de travail et d'emploi au niveau des entreprises. En tant que coût pour les employeurs et principale source de revenu pour les travailleurs, ils peuvent être une source potentielle de conflit et sont donc devenus le principal objet de négociation collective dans le monde entier. Les salaires peuvent en outre constituer une base à laquelle s'ajoute d'autres avantages sociaux.

Par avantages sociaux, on entend par exemple la sécurité sociale, certains congés, les primes, etc.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

Les rémunérations et les avantages sont un sujet de discussion collective, et joue bien sûr un rôle important dans l'attractivité et la rétention des collaborateurs.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

- Nous nous engageons à proposer des avantages sociaux à 100% de nos salarié.e.s, de la manière la plus égalitaire qui soit
- Nous nous engageons à ce que les stagiaires et alternants bénéficient aussi d'avantages sociaux
- Nous nous engageons à suivre des indicateurs relatifs aux rémunérations et avantages sociaux
- Nous nous engageons à assurer la transparence sur les rémunérations de toute l'équipe
- Nous nous engageons à ne pas dépasser un ratio de 1 à 3 entre la plus faible et la plus haute rémunération dans l'équipe
- Nous nous engageons à ne pas mettre en place de prime basée sur la performance individuelle : les primes de fin d'année dépendent uniquement de la performance collective.

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

- Un **séminaire d'application de notre mode de gouvernance partagée** a eu lieu sur le sujet des postes et des rémunérations (voir encadré Zoom ci-dessous)
- Le ratio entre la plus faible et la plus haute rémunération dans l'équipe s'élevait à fin 2022 à 1.56 (cf notre tableau de suivi des indicateurs sociaux)
- 100% des salarié.e.s ont à leur disposition une **carte UP Déjeuner**, créditée de 120 euros tous les mois.
- 100% de l'équipe bénéficie d'une **prime télétravail**, pour que l'entreprise puisse contribuer aux frais engendrés par le travail au domicile (notamment consommation d'énergie)
- Chaque année, 100% des salarié.e.s ont reçu une **prime de fin d'année**, indexée sur le chiffre d'affaires, via l'atteinte d'un objectif collectif.

- L'ensemble des salariés bénéficie évidemment des lois sociales françaises instituées en faveur des salariés notamment en matière de **sécurité sociale** et en ce qui concerne le régime de retraite complémentaire. 100% des salarié.e.s ont été affilié.e.s dès leur entrée dans l'entreprise à la caisse de retraite complémentaire, la caisse de prévoyance et la mutuelle d'entreprise (si souhaité).
- Nous avons mis en place des **avantages pour nos stagiaires** : nous leur offrons 1 jour par moi de congés payés, et ils sont autorisés au même titre que l'équipe à réaliser du télétravail deux jours par semaine.
- Un projet d'épargne salariale est en cours (finalisation prévue pour fin 2023).

Zoom : Séminaire sur la gouvernance partagée

Un séminaire d'application de notre mode de gouvernance partagée a eu lieu. Encadré par un coach professionnel en gouvernance d'organisation, ce temps d'échange nous a permis de **redéfinir collectivement notre système de postes et de rémunérations** : débats collectifs sur la pondération du salaire fixe et du variable, sur les niveaux de rémunérations souhaités pour soi et pour les autres, etc.).

Il a abouti à la création et la validation de plusieurs livrables :

- Des nouvelles fiches de postes co-construites et approuvées par tous/toutes, du stagiaire au rôle d'associé.e
- Une nouvelle grille de salaires

Cela a permis une augmentation pour toute l'équipe au début de l'année.



DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES

ENJEU 6

De quoi s'agit-il ?

La diversité en entreprise désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein, de par l'origine de pays, la région, le patronymique, la culture, l'âge, le sexe, diplômes, etc...

L'égalité des chances est une vision qui permet d'accueillir cette diversité de profils tout en respectant l'égalité de chacun, en faisant en sorte que chaque individu dispose des mêmes chances et des mêmes opportunités de développement social.

En outre, la diversité de profils en entreprise apporte la plupart du temps des compétences supplémentaires que nous ne trouverions pas dans une entreprise composée de profils issus du même « moule ».

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

Notre activité est quasi exclusivement centrée sur l'humain. Nous nous devons donc d'être engagés sur le sujet, et d'adopter au quotidien des comportements les plus vertueux possibles. Il est aussi intéressant pour un cabinet comme le nôtre de constituer une équipe permettant de croiser des expertises et des points de vue différents.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

- L'entreprise s'engage à observer une stricte égalité de traitement entre tous ses salarié.e.s
- BuyYourWay prohibe tout acte de discrimination, c'est-à-dire une pratique différentielle en fonction du genre, de l'âge, d'un handicap physique ou mental, de l'origine sociale/culturelle/nationale, de l'orientation sexuelle, ou encore des croyances religieuses.
- BuyYourWay s'engage également à ne faire aucune discrimination lors des recrutements ainsi que tout au long de la relation professionnelle avec chaque collaborateur.
- Nous nous engageons à diversifier autant que possible notre équipe : nous ne posons pas de condition de diplôme particulier lors des recrutements
- Nous n'avons pas de grille de salaire en fonction du ou des diplômes des personnes

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

- Nous avons une équipe constituée de profils issus d'une diversité de types de formation : juridique, achats, ingénieur.e.s en agronomie, ingénieur.e.s en chimie, écoles de commerce, école de design, etc.
- Nous précisons dans nos offres de stages/postes que « Nous ne cherchons pas forcément un diplôme en particulier, mais des compétences en lien avec nos sujets. Ecole de commerce, Ecole d'Ingénieur, Sciences Politiques, Droit en lien avec la RSE ... Tous ces profils peuvent nous intéresser ! ».

- Nous suivons l'indicateur de la part de femmes dans l'entreprise : fin 2022, nous étions à 70% de femmes et 30% d'hommes.
- Nous suivons l'indicateur de répartition des âges au sein de l'entreprise. Fin 2022, nous avons la répartition suivante : 20% de moins de 25 ans, 80% de 25 à 35 ans.
- Toute l'équipe a été formée aux violences sexistes et sexuelles avec Ophélie Latil (voir encadré « Zoom » ci-dessous, 2022)

Zoom : Formation aux violences sexistes et sexuelles



En novembre 2022, l'ensemble de l'équipe a été formé à la prévention et à la gestion des violences sexistes et sexuelles (VSS).

Ophélie Latil, fondatrice de Dames Oiseaux, conseillère juridique, et formatrice en égalité femme/homme, inclusion et diversité, a transmis ses connaissances en la matière lors d'une journée dédiée.

L'équipe a pu renforcer sa capacité à comprendre et détecter ces phénomènes, ainsi qu'à mieux réagir face à ces comportements.

Des exemples pratiques dans le monde du travail ont été donnés, et nous avons pu travailler sur des cas réels et supposés dans le cadre de nos relations clients.



SANTE SECURITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ENJEU 7

De quoi s'agit-il ?

La santé et la sécurité au travail désignent diverses disciplines visant à supprimer ou à limiter certains risques ou effets nuisibles du travail sur l'être humain. La qualité de vie au travail, quant à elle, peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

Toute personne de notre équipe est concernée par les enjeux de santé sécurité, et de qualité de travail, dès lors qu'elle est dans les locaux ou en télétravail.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

Santé sécurité

- Nous veillons à assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs en assurant des conditions de santé et de sécurité favorables et pérennes dans ses locaux.
- BuyYourWay veille à se conformer aux lois et réglementations en vigueur relatifs à la santé et à la sécurité. Les collaborateurs sont tenus de prendre toutes les mesures appropriées pour assurer la conformité de la société à ces lois et réglementations.

Qualité de vie au travail

- Nous nous engageons à proposer du **télétravail à chaque salarié.e**, y compris les stagiaires, à raison de **8 jours par mois**.
- Nous œuvrons à **la création et au maintien d'un environnement de travail agréable**, où la bienveillance est une valeur forte et où la communication entre les membres de l'équipe est essentielle.
- Nous proposons régulièrement aux salarié.e.s des **temps de teambuilding** financés par l'entreprise, avec un objectif d'un par mois.
- Nous n'imposons **pas de période de congés**. Chacun.e est globalement libre de partir en congés lorsqu'il/elle le souhaite, à condition d'avoir anticipé la gestion de sa charge de travail.
- Nous sommes dans une optique **s'opposant au présentéisme** : chacun.e est libre de travailler sur les horaires qu'il/elle souhaite à partir du moment où il/elle est joignable sur les heures définies ensemble par l'équipe et que le travail est fait dans les délais impartis.
- Nous luttons néanmoins **contre le stéréotype lié aux prestations de conseil encourageant à des volumes horaires excessifs et à un déséquilibre vie professionnelle / vie personnelles** : nous veillons à ce que les membres de nos

équipes travaillent sur des volumes horaires hebdomadaires raisonnables. Une vigilance particulière est portée aux volumes horaires des stagiaires.

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

Santé / Sécurité

- Nous avons réalisé une **évaluation des risques santé sécurité**, retranscrite dans l'édition 2022 de notre **document unique**.
- Nous avons eu une **visite d'audit de la médecine du travail dans nos locaux**, qui a donné lieu à un rapport.
- Nous avons suivi les recommandations faites par la médecine du travail, notamment une communication à tous les employés sur la localisation et le mode d'emploi des extincteurs, et l'ajout d'affichage dans les bureaux. (cf. photos ci-dessous).
- Nous calculons nos **TF1 / TF2** : sur l'année 2022, ils étaient tous deux à 0.
- Nous mesurons notre **taux d'absentéisme** : sur l'année 2022, il était de 1,58%.
- Diffusion de mails en interne sur les bonnes pratiques relatives aux gestes et postures
- Concernant l'**ergonomie** des postes de travail, nous nous sommes équipés de nouveaux sièges de bureaux ergonomiques, ainsi que de réhausseurs d'écrans.
- Nous avons créé un **guide du télétravail**, qui donne des recommandations sur les bons gestes et postures pour limiter les troubles musculosquelettiques.
- Les salarié.e.s ont dans leur contrat une **annexe « Conformité électrique et ergonomique »** qu'ils doivent signer pour garantir les bonnes conditions en télétravail en matière de sécurité électrique et d'ergonomie.
- Trois collaborateurs ont été **formés aux premiers secours** (formation de la Croix Rouge aux Premiers Secours, PCS1).

Qualité de vie au travail

- Télétravail : 100% des salarié.e.s sont autorisés à pratiquer le télétravail 8 jours par mois, avec un préavis 2 j ouvrés minimum, ce qui permet une grande flexibilité dans la gestion de l'emploi du temps.
- Cette flexibilité se retrouve aussi dans les horaires de travail : chacun.e est libre d'adapter ses horaires en fonction de ces contraintes et envies.
- Nous avons intégré aux offres de postes et de stage l'importance des valeurs humaines que nous recherchons.
- L'entreprise prend en charge financièrement des temps de team building réguliers (objectif 1 par mois) : restaurants, escape game, laser game, activités sportives, culturelles, lancer de haches (oui, vous avez bien lu), etc.
- Nous organisons des séminaires biannuels pour toute l'équipe (y compris nos stagiaires), qui ont lieu sur le temps de travail en semaine, et sont pris en charge à 100% par l'entreprise.
- Chaque année, nous organisons un évènement pour Noël, et chaque membre de l'équipe reçoit un cadeau de la part de l'entreprise, généralement un livres inspirant, ainsi qu'un cadeau d'un autre membre de l'équipe (Secret Santa) !

- En 2022, à l'initiative des collaborateurs, le Challenge « Ma Petite Planète » a été mis en place. 80% des collaborateurs ont choisi de participer et se sont affrontés pendant 15 jours. Le but de chaque équipe : réussir le plus de mini-challenges autour de l'éco-responsabilité.
- Nous permettons une libre appropriation des locaux par l'équipe : décoration libre, peinture de salle de réunion, mise en place d'une bibliothèque partagée, etc.
- Nous avons choisi ensemble la localisation de nos bureaux, permettant un temps de trajet domicile - travail réduit au mieux pour l'ensemble des employés.

Zoom : Séminaire hébergé dans l'éco-lieu « Le Manoir Equivocal »



SAVOIR-ÊTRE ET SAVOIR-FAIRE DES COLLABORATEURS

ENJEU 8

De quoi s'agit-il ?

La montée en compétences des salariés, via l'acquisition ou le renforcement de compétences par le biais de formations, études ou transmission en interne ou externe ; afin de répondre aux nouveaux enjeux à venir avec professionnalisme et précision.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

Le cabinet accompagne ses clients par le conseil et la formation sur des sujets variés en lien avec le Développement Durable et son incarnation par les entreprises. L'essentiel de nos accompagnements reposent donc sur nos connaissances, compétences et nos savoir-être.

Par conséquent, pour nous adapter aux exigences de nos clients, du marché, et créer de la valeur, il est vital de faire de la formation un moyen continu de développer les compétences des consultants BYW. Former nos équipes permet d'assurer leur montée en compétences et la diffusion des savoirs.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

- Nous nous engageons à définir une **stratégie de formation**
- Nous nous fixons l'objectif d'un **minimum de 20 heures de formation par an** et par salarié.e, et d'un nombre moyen d'heures de formation par employé.e et par an d'au moins 30 heures
- Nous nous engageons à suivre ces indicateurs et à veiller à leur progression dans le temps
- Nous nous engageons à réaliser une **évaluation annuelle de performance de toute l'équipe**, et à faire à chacun.e un retour sur le sujet. Nous refusons de mettre en place un système de notation : les analyses de performance sont uniquement qualitatives.

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

Formations

- Nous avons défini une stratégie de formation, ainsi qu'une procédure dédiée. Elles ont été présentées à toute l'équipe.
- En 2021, toute l'équipe a suivi une formation collective de développement personnel : nous avons passé 4 jours en formation à l'ennéagramme, un outil de compréhension de soi et de son rapport aux autres, avec le prestataire Interreître
- L'ensemble de l'équipe a été formée aux méthodes de communication non-violente, que nous appliquons au quotidien en interne
- L'ensemble de l'équipe a reçu des **formations collectives techniques**, animées par des **prestataires externes** :
 - Formation à la gestion des déchets et l'état des filières françaises (2021)
 - Formation à la commande publique responsable (2021 et 2023)

- Formation aux technologies blockchain et au lien avec la traçabilité, avec Pierre Noro (2022)
- Formation aux violences sexistes et sexuelles avec Ophélie Latil (voir encadré enjeu « Diversité et égalité des chances »)
- Formation aux démarches commerciales, de la compréhension des enjeux à la réalisation de propositions d'accompagnement, avec Alain Nifle (2022)
- Sensibilisation énergie et stratégie bas carbone (formation interne par notre consultant expert stratégie carbone- 2023)
- Des **formations individuelles ou d'une partie de l'équipe** ont également eues lieu, sur demande :
 - Process et outils des achats (formation interne, 2021)
 - Techniques d'animation de formation (formation interne, 2022)
 - Mise en forme de documents (formation interne, 2022)
 - Fresque de la forêt (par All4Trees, 2022)
 - Formation Prévention et Secours Civique de niveau 1 (PSC1) avec la Croix Rouge
- Nous avons suivi le **nombre moyen d'heures de formation** par employé.e et par an : 37 en 2021, 46 en 2022.

Autres leviers

- Nous avons mis en place d'un outil de partage de connaissance et de notre veille sur les actualités : EverNote
- Nous avons mis en place des **BuyYourDay** : il s'agit de sessions d'une demi-journée à une journée avec toute l'équipe, où nous partageons des connaissances théoriques et des retours d'expériences de missions clients réalisées
- Nous participons régulièrement à des **événements physiques ou des webinaires** (en tant que participants ou animateurs) et partageons des nouvelles connaissances en interne suite à ces derniers
- Tous les membres de notre équipe sont amenés à **animer des cours dans l'enseignement supérieur** : cela permet de se familiariser avec l'animation de formation pour des professionnels et de monter en compétences, ainsi que de gagner en assurance lors de prises de parole.
- Nous avons rédigé un **guide de posture pour les consultant.es** : « Instructions du consultant.e BYW », pour guider chacun.e dans son rôle et ses responsabilités au sein du groupe.
- Nous conduisons des **évaluations individuelles une fois par an**. Une trame commune est définie par la Directrice Générale, puis chaque employé.e va commenter la performance de tous les autres sur différents aspects, ainsi que sa propre performance. Nous avons volontairement choisi de ne pas attribuer de notes, ni de divulguer le contenu des évaluations. La Directrice fait une synthèse des retours par personne, qu'elle partage à l'oral avec chacun.e lors de points individuels.



2

**ENJEUX
ETHIQUES & LIES
A NOS OFFRES**

**Œuvrer à l'excellence du conseil apporté à
nos clients pour générer leur satisfaction et
un impact sociétal positif**

QUALITE ET PERTINENCE DU CONSEIL

ENJEU 9

De quoi s'agit-il ?

La qualité et la pertinence du conseil que nous délivrons correspond à son adéquation avec le contexte, les besoins et les demandes de nos clients. Il s'agit de leur priorité absolue lorsqu'ils travaillent avec notre cabinet : ils achètent la garantie d'être bien accompagnés.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

Sans qualité et pertinence du conseil, pas de satisfaction de nos clients, ni de nos consultant.e.s. Et sans cela, l'activité même du cabinet est compromise. Il nous faut donc formuler une réponse structurée et efficace à cet enjeu.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

- Nous nous engageons à **délivrer la plus haute qualité et pertinence de conseil à nos clients**
- Nous nous engageons à leur faire des **recommandations à la hauteur de leurs ambitions et des urgences environnementales et sociales** liées à leurs achats et leurs impacts

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

- Voir toutes les actions liées à la garantie de nos savoir-faire et savoir-être (voir enjeu dédié)
- Nous avons formalisé des offres adaptées aux enjeux des marchés (voir présentation des offres plus haut dans ce document)
- Nous ne produisons que des missions sur-mesure, garantissant à nos clients qu'ils n'auront jamais une copie d'un livrable produit pour une autre entreprise, même du même secteur.
- Nous avons obtenu la certification Qualiopi pour nos activités de formation (voir zoom ci-dessous)

Zoom : Certification Qualiopi



En ce qui concerne ses activités de formation, BuyYourWay a été certifié Qualiopi en 2022.

Qualiopi est une certification française, garantissant la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions contribuant au développement des compétences.

RESPECT DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

ENJEU 10

De quoi s'agit-il ?

D'après l'OMPI (Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle), le terme "propriété intellectuelle" désigne les œuvres de l'esprit : inventions ; œuvres littéraires et artistiques ; dessins et modèles ; et emblèmes, noms et images utilisés dans le commerce. Son respect est essentiel à la conduite éthique des affaires.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

En tant qu'entreprise de conseil, nous sommes amenés à développer des concepts, offres, méthodologies, et à nous voir confier de nombreuses informations confidentielles par nos clients. Il est donc essentiel pour nous, qui plus est en tant que structure engagée dans la responsabilité, de garantir le respect de la propriété intellectuelle.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

- Nous nous engageons à **respecter la propriété intellectuelle de toutes nos parties prenantes**
- Nous nous engageons à **protéger toute information confidentielle** qui serait partagée avec nous, par la sensibilisation des équipes et par l'achat d'équipements matériels et informatiques adéquats.

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

- Une clause de confidentialité est intégrée à tous les contrats des salarié.e.s
- Nous avons formé l'ensemble de l'équipe à la protection des informations et à la cybersécurité lors d'un séminaire
- En complément, pour protéger les données des tiers (principalement nos clients), nous signons avec tous les clients qui le souhaitent des **accords de confidentialité** en tout début de mission, voire en amont dans la phase de proposition commerciale. Dans certains cas, lorsque nous travaillons pour des acteurs dont les données sont particulièrement sensibles (ex : secteur bancaire), nous utilisons comme seul outil de travail pour la mission un ordinateur appartenant au client, et ne conservons aucun document ni livrable lié à la mission sur nos serveurs.

Zoom : formation cybersécurité



En janvier 2023, une formation de l'ensemble des collaborateurs a été réalisée au sujet de la cybersécurité. Elle avait pour objectif d'identifier les risques informatiques propres à notre fonctionnement et d'apprendre à s'en protéger au quotidien.

Un quiz de renforcement des acquis sera envoyé aux collaborateurs annuellement.

SATISFACTION CLIENTS

ENJEU 11

De quoi s'agit-il ?

Nous évoquons ici le degré de satisfaction de nos client.e.s par rapport à nos prestations d'accompagnement sur les sujets liés aux achats responsables.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

Cet enjeu est très en lien avec la qualité et la pertinence des conseils que nous prodiguons : sans satisfaction de nos clients, la pérennité de notre activité peut être mise en péril. Au-delà de cette approche par le risque, c'est la satisfaction de nos clients qui donne du sens à notre fonction. Il est donc essentiel d'intégrer ce sujet à notre démarche.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

- Nous nous engageons à œuvrer le plus possible à la satisfaction de nos clients
- Assurer le suivi de la satisfaction de nos clients, ainsi qu'à veiller à son haut niveau
- Nous avons pour objectif de suivre un indicateur lié à la satisfaction client, avec une moyenne supérieure ou égale à 7/10.

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

- Nous avons mis en place un questionnaire de satisfaction qui est envoyé à tous nos clients suite à la fin de la mission
- Dans le cadre de notre certification Qualiopi, nous avons également mis en place l'envoi systématique d'un questionnaire de satisfaction à tous les participants à nos formations.

ETHIQUE DES AFFAIRES

ENJEU 12

De quoi s'agit-il ?

L'éthique des affaires vise à la promotion et au respect de comportements éthiques dans le cadre des pratiques professionnelles, au sein de l'entreprise comme dans les relations avec tous les acteurs de son écosystème. Elle se traduit à travers les démarches des RSE.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

En tant qu'entreprise engagée dans une démarche de RSE et proposant des services contribuant à la démarche RSE de nos clients, nous nous devons d'être exemplaires en la matière.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

- Nous nous engageons à faire la promotion auprès de tout.e salarié.e **des règles de conduite éthique liées à notre activité, qui sont formalisées dans notre Code Ethique**
- Nous nous engageons à lutter **contre toute pratique de corruption**
- Nous nous engageons à nous comporter, dans nos activités commerciales et relations, conformément au droit de la concurrence, et à lutter contre la concurrence déloyale.

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

- Nous avons défini une procédure d'approbation spécifique pour les transactions sensibles, comme les cadeaux. Celle-ci est définie dans notre Code Ethique.
- Dans le **Code Ethique**, nous invitons toute personne qui suspecterait ou aurait été témoin de pratiques apparentées à de la corruption à le signaler.



3

ENJEUX
ECONOMIQUES &
SOCIETAUX

**Adopter un mode de fonctionnement durable
et partager nos convictions**

PERFORMANCE ECONOMIQUE ET DURABLE

ENJEU 13

De quoi s'agit-il ?

Une performance économique et durable définit une performance dite « globale », où les enjeux financiers sont aussi importants que les enjeux extra-financiers. L'objectif est d'assurer la pérennité de l'entreprise dans le temps.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

Comme toute entreprise, nous avons un enjeu de performance économique stable pour assurer notre pérennité.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

- Nous nous engageons à rechercher une **performance globale** pour le cabinet.
- Les dirigeants de l'entreprise s'engagent à une **gestion éthique des capitaux financiers** de l'entreprise, et à être transparents sur leurs gestions.
- Nous nous engageons à prendre en compte les considérations extra-financières dans le pilotage de l'entreprise.
- Nous nous engageons à **consulter toute l'équipe** au sujet de choix financiers majeurs avant prise de décision.

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

- Discussions avec l'équipe des choix financiers, par exemple pour le prêt garanti par l'Etat en période Covid
- Discussions avec l'équipe face aux propositions de rachats, pour prendre en compte leur avis
- Mise en place d'une démarche de Responsabilité Sociétale
- Redistribution des bénéfices en primes entre les différents membres de l'équipe

DIFFUSION DE LA RSE DANS L'ECOSYSTEME

ENJEU 14

De quoi s'agit-il ?

Partager les connaissances liées au développement durable, à la RSE dans l'écosystème de parties prenantes de l'entreprise, pour maximiser leur diffusion.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

Nous avons une responsabilité à diffuser autant que possible nos connaissances face à l'urgence des enjeux environnementaux et sociaux de notre époque.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

- Via nos formations et nos missions, nous nous engageons à diffuser nos connaissances et ainsi à sensibiliser le plus grand nombre possible
- Nous nous engageons à intervenir dans des événements, dont bénévolement, pour diffuser nos connaissances en matière de durabilité
- Nous nous engageons à intervenir auprès d'étudiant.e.s, pour diffuser nos connaissances en matière de durabilité
- Nous nous engageons à répondre aux personnes nous contactant pour en savoir plus au sujet des achats responsables

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

- Nous participations à des tables-rondes, webinaires, événements ...
- Nous avons accompagné plus de 130 clients sur ces sujets
- En 2022, nous avons formé **196 personnes**, soit **15257 heures de formation** suivies par nos stagiaires.
- Nous donnons des cours dans plus de 10 écoles
- Nous diffusons nos connaissances et notre veille sur les réseaux sociaux (35 posts sur LinkedIn en 2022 par exemple)



4

ENJEUX
ENVIRONNEMENTAUX

**Diminuer notre impact environnemental
pour contribuer à notre échelle à la protection
de l'environnement**

EMPREINTE CARBONE LIEE A L'ACTIVITE

ENJEU 1

De quoi s'agit-il ?

L'empreinte carbone est la quantité de Gaz à Effet de Serre (GES dont le CO₂) émise induite par les besoins de fonctionnement d'une activité. Ces émissions de GES, directes ou indirectes, participent à l'intensification du phénomène naturel (effet de serre) provoquant une élévation de la température à la surface de notre planète : c'est le changement climatique.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

Notre cabinet a réalisé un bilan carbone sur les scopes 1 et 2 pour mieux comprendre sur quels postes les émissions liées à notre activité sont les plus élevées, et ainsi chercher à les réduire. N'ayant pas d'activité de production, les principaux postes sont ceux liés à l'énergie et à nos déplacements.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

Nous nous engageons à :

- **piloter notre consommation d'énergie et nous approvisionner auprès d'un fournisseur d'énergie engagé**
- **œuvrer autant que possible à la réduction des consommations d'énergie**, principalement via les écogestes dans nos locaux
- **optimiser les émissions liées à nos déplacements, en utilisant des modes de transports les moins émetteurs possibles.** A ce titre, nous nous engageons à :
 - prendre les transports en commun pour tous nos déplacements dans Paris et en Île-de-France. Le recours aux taxis est exceptionnel, lorsque les réseaux transports en commun n'existent pas ou qu'ils sont perturbés.
 - prendre le train pour l'ensemble de nos déplacements professionnels en France.
 - Pour les déplacements en Europe, nous nous engageons à ne pas prendre l'avion pour tout trajet où une alternative en train de moins de 7 heures serait disponible. Le recours à l'avion n'a lieu qu'à titre exceptionnel pour des déplacements de très longue distance, lorsque le train ne peut pas être privilégié.
 - Pour nos déplacements en séminaires d'équipes : nous faisons des choix géographiques à 3h de Paris maximum, et prenons le train ou des véhicules partagés (lorsque le train n'est pas envisageable). Aucun séminaire n'implique de déplacer l'équipe en avion.
- **Avoir recours** (lorsque cela ne compromet pas la qualité des interactions) **à la téléconférence** pour limiter l'impact lié à nos déplacements, en communiquant le plus souvent possible avec nos clients et partenaires via des réunions en distanciel.
- **A permettre à nos employés de télétravailler 8 jours par mois**, ce qui permet d'éviter l'impact de leurs trajets aller-retours domicile-bureau.

- **Faire la promotion du pilotage et de la réduction des émissions de GES auprès de nos clients**, qui ont des impacts majeurs en la matière via leurs activités et leurs achats

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

Mobilité

- L'ensemble des collaborateurs utilise les transports en commun ou bien le vélo pour les trajets domicile bureau.
- Tous les déplacements n'a été effectué en avion pour l'équipe parisienne en 2022, à l'exception d'un déplacement pour un audit sur un court délai qui ne permettait pas de prendre le train
- Tous les déplacements liés à nos séminaires ont été assurés en train ou en covoiturage, et ils ont eu lieu à moins de 3 heures de Paris (Caen, Soison, Corgoloin).
- 100% des collaborateurs ont pratiqué le télétravail à raison de 8 jours par mois en 2022 (salariés et stagiaires).
- Dans le guide du nouvel arrivant, reçu par chaque salarié à son arrivée, nous avons intégré une partie sur notre démarche de responsabilité, notamment liée aux déplacements.

Energie

- Dans les bureaux de Madeleine, nous avons choisi de nous approvisionner à **100% en énergies renouvelables**, auprès du fournisseur Planète OUI (maintenant Mint Energie). Cela permet de soutenir le développement des énergies renouvelables et de réduire les émissions de GES associées.
- Nous sensibilisons les employés aux **économies d'énergie via la connaissance des écogestes**, leur promotion dans le guide du nouvel arrivant, et des affichages dédiés dans les bureaux (voir photo ci-dessous).
- Nous utilisons des équipements pour améliorer l'efficacité énergétique et réduire la consommation d'énergie : par exemple, des ampoules LED dans les bureaux, et l'utilisation de multiprises éteintes en fin de journée, ordinateurs éteints en fin de journée et en pauses de plus d'une heure, etc.
- Nous utilisons des solutions de stockage cloud (SharePoint) pour réduire la consommation d'énergie des infrastructures informatiques.
- Pour notre site internet, nous avons choisi d'avoir recours à un hébergeur engagé : OVH possède une démarche environnementale ¹qui optimise les impacts de leurs serveurs et datacenters, qui sont localisés en France.
- De même, pour notre site internet (qui a été refait en 2021), nous avons challengé les prestataires en phase d'appel d'offre sur leur capacité à éco-concevoir le site. Le prestataire retenu nous a donc par exemple poussés à ne pas inclure de vidéos ou d'animations, et à mettre peu d'images.
- Nous avons piloté notre consommation d'énergie : entre le 28 février 2022 au 25 mars 2023, elle s'élevait à 605 kWh.

¹ <https://corporate.ovhcloud.com/fr/sustainability/environment/>

Alimentation

- Les émissions de GES sont aussi liées à notre alimentation, l'élevage étant une des principales sources d'émissions : pour nos séminaires et pour l'évènement de nos 10 ans, nous avons sélectionné des prestataires proposant des menus végétariens.
- Dans le cadre d'un défi interne (sur la base du volontariat) sur le thème de l'éco-responsabilité (Ma Petite Planète), des collaboratrices ont réalisé un défi « mois sans viande ».
- Nous avons également incité nos clients à proposer des menus non-carnés ou a minima avec une option végétarienne lors des formations et séminaires que nous avons animés.

Autres

- Certaines actions mises en place sur les autres enjeux environnementaux participent indirectement à la réduction des émissions de GES
- Nous avons choisi un établissement bancaire ayant une démarche de responsabilité sociétale pour l'hébergement des comptes de BuyYourWay. Le choix du Crédit Coopératif permet de limiter indirectement un impact carbone liés aux investissement dans des projets exploitation ressources fossiles par exemple. En effet, les banques ont un rôle clef à jouer dans la transition écologique².
- En 2021, nous avons réalisé un bilan carbone de notre entreprise. Il sera mis à jour prochainement.
- Nous avons formé toute notre équipe, lors d'un séminaire, aux enjeux de l'énergie et à la stratégie bas carbone. Cela est essentiel pour assurer notre expertise sur la question, en faire bénéficier nos clients, mais aussi en interne pour sensibiliser nos équipes aux économies d'énergie.
- Nous contribuons à la promotion du pilotage et de la réduction des émissions de GES de nos clients en les accompagnant via une offre dédiée (voir encadré ci-dessous).

Zoom sur : notre offre « Accompagnement carbone »



Photo : Markus Spiske

Depuis deux ans, nous avons développé une offre visant à estimer l'impact carbone des achats de nos clients, et à les aider à mobiliser leurs fournisseurs afin de le réduire.

En effet, un travail sur les achats est absolument clef pour réduire l'impact carbone de l'entreprise car si le scope 3 représente à lui seul entre 50 et 90 % des émissions de GES d'une entreprise, la part des achats et de la chaîne d'approvisionnement peut représenter jusqu'à 90% de ce dernier !

Nous accompagnons donc plusieurs clients dans la création de programmes d'innovation sur la baisse des émissions de GES des achats coconstruits avec leurs fournisseurs. BuyYourWay publie également des [articles](#) à ce sujet, accessibles à tous, et prend la parole dans des évènements. Nous avons également nommé un consultant expert sur ce sujet, en 2022.

² [Comment les banques françaises aggravent les changements climatiques](#), OXFAM

CONSOMMATION DES RESSOURCES

ENJEU 2

De quoi s'agit-il ?

La consommation des ressources est l'utilisation de ces dernières dont on ne peut se servir qu'en les détruisant ou en les transformant pour satisfaire des besoins. Leurs utilisations, et par conséquent leurs consommations, ont un impact plus ou moins élevé sur l'environnement.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

Cet enjeu n'est pas matériel pour nous. En effet, nous sommes une TPE (très petite entreprise, de 10 salariés à Paris) et nous ne proposons que des services, dont l'exécution ne consomme quasiment aucune ressource. Nous sommes néanmoins conscients que toute activité entraîne une consommation de ressources non-nulle.

Dans un souci d'exemplarité, en tant qu'entreprise proposant des services autour de la durabilité, cela est tout de même un sujet sur lequel nous devons nous engager.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

- Nous nous engageons à réduire au maximum nos achats matériels.
- Nous nous engageons à recourir le plus possible à des labels ou certifications garantissant un impact réduit des produits achetés.
- Nous étudions les pratiques du fournisseur en matière de RSE, dès lors que cela est possible à notre échelle de TPE, et orientons nos sélections de fournisseur en fonction de leurs démarches et de leurs offres.
- Connaissant les impacts environnementaux et sociaux liés à la chaîne d'approvisionnement des téléphones, nous avons fait le choix collectif de ne pas doter les consultants d'un second téléphone professionnel spécifique.
- Nous nous engageons à former tous nos salariés à l'enjeu d'usage raisonnée des ressources.
- Nous nous engageons à définir et à nous appliquer notre propre démarche achats responsables (voir zoom ci-dessous).

Zoom : notre démarche achats responsables

Pour optimiser nos consommations de ressources, et pour, plus largement, optimiser les impacts environnementaux et sociaux liés à nos achats, nous avons défini des axes d'engagement en termes d'achats responsables :

- suivre le précepte du juste besoin pour tous nos achats
- sélectionner des produits/services achetés en fonction de leur aspect écoconçu
- ainsi que des fournisseurs selon leurs impacts directs et leur propre politique achats responsables
- traiter nos fournisseurs de manière respectueuse, rechercher des relations partenariales de long termes (pour les achats où cela fait sens)

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

Mobilier

- Nous avons récupéré des meubles de seconde main pour meubler nos bureaux (canapés, bureau, bibliothèque).
- Pour tous nos postes de travail, des panneaux en bois labélisé FSC ont été achetés

Papier / carton

- Nos supports de communication sont labélisés FSC et sont imprimés par une Entreprise Adaptée (EA) labélisée Imprim'vert.
- Voir toutes les actions en lien avec la ressource papier listées pour l'enjeu de génération de déchets, qui participent à la limitation de la consommation de ressources.

Gestion du matériel informatique

- Une partie de l'équipe utilise des ordinateurs reconditionnés.
- Lorsqu'ils sont déficients, les ordinateurs sont systématiquement envoyés en réparation plutôt que de racheter du neuf. Nous faisons tout notre possible pour maximiser la durée de vie de nos équipements informatiques.

Autres

- Voir toutes les actions listées pour les enjeux de génération de déchets et d'empreinte carbone liée à l'activité, qui participent à la limitation de la consommation de ressources.
- Nous contribuons à la promotion d'une consommation de ressources plus responsable et raisonnée par nos clients, en les accompagnant via une offre dédiée (voir encadré ci-dessous).

Zoom : notre offre « Eco-conception »

La consommation de ressources plus raisonnée est également un enjeu que nous traitons avec nos clients. En effet, il s'agit d'un des aspects de l'éco-conception, sujet sur lequel notre cabinet forme les entreprises et donne des cours dans le supérieur (notamment à l'ISE). Nous accompagnons également certains clients à l'intégration de l'éco-conception dans leurs process et dans les relations fournisseurs.

En 2022, nous avons par exemple accompagné une marque de mobilier de luxe à intégrer les préoccupations environnementales dès l'amont de son processus de développement produit. Une étude des matériaux utilisés par la marque, ainsi qu'une checklist opérationnelle pour les équipes ont été réalisées.

GENERATION DE DECHETS

ENJEU 3

De quoi s'agit-il ?

Un déchet correspond à tout matériau, substance ou produit qui a été jeté ou abandonné car il n'a plus d'utilisation précise. Pour les limiter, ils peuvent être, lorsque c'est possible, recyclés, valorisés ou éliminés.

Comment cela nous impacte-il et comment notre activité peut-elle générer des impacts liés à ce sujet ?

Cet enjeu n'est pas matériel pour nous. En effet, nous sommes une TPE (très petite entreprise, de 10 salariés à Paris) et nous n'avons aucune activité de production.

Nous générons donc de très faibles volumes de déchets, qui sont liés à la vie de l'équipe dans les locaux et sur leurs autres lieux de travail (chez les clients par exemple). Nous n'avons pas de flux de déchets gérés par un prestataire : nous utilisons les mêmes filières que les particuliers à Paris, et il nous est donc impossible de savoir quelle part de nos déchets est recyclée.

Comme pour la consommation de ressources, dans un souci d'exemplarité, cela est tout de même un sujet sur lequel nous devons nous engager.

Quels sont les engagements pris par notre structure à ce sujet ?

- Nous nous engageons à **réduire autant que possible les déchets à la source** : nous avons conscience et promouvons le fait que le meilleur déchet est celui qu'on ne produit pas.
- Tous notre équipe s'engage à participer à la réduction des déchets, notamment par le **recours le plus exceptionnel possible à des produits et emballages à usage unique**.
- Nous nous engageons à promouvoir le tri des déchets à mettre à disposition de nos équipes les moyens pratiques de l'assurer.
- Nous nous engageons à assurer l'acheminement systématique de nos déchets vers les bonnes filières de traitement lorsque cela est possible (notamment DEEE, cartouches d'encre, mobilier, etc.).
- Nous nous engageons à promouvoir la réduction des déchets et l'économie circulaire dans nos formations et missions.
- Nous nous engageons à avoir recours à la seconde main ou au reconditionnement lorsque cela est possible pour nos équipements.
- Nous nous engageons à limiter au strict nécessaire l'utilisation du papier (impressions principalement).

Au-delà de ces engagements, qu'est-ce qui a été mis en place concrètement ?

- Aucune bouteille plastique ni aucune vaisselle jetable n'est mise à disposition des salariés (sauf fin de stocks qu'il serait contreproductif de jeter sans même l'avoir utilisé)

- Nous mettons à disposition des salariés un frigo, un micro-ondes, un espace déjeuner, de la vaisselle réutilisable, etc. pour permettre d'amener son repas maison.
- Nous mettons également à disposition des tote bags et des contenants fermables pour encourager les salariés à réduire les déchets liés aux déjeuners pris à emporter chez les commerçants de proximité. Une signalétique dédiée est également en place dans les locaux (voir zoom ci-dessous). Une étude sur la possibilité d'apporter son propre contenant a été réalisée auprès des restaurateurs du quartier au préalable de la mise en place de cette mesure.
- Nous mettons à disposition des équipes du café et du thé en vrac, préférable à des machines à dosettes. De même, des **poubelles de tri** : emballages, verre, autres déchets sont à disposition.
- Nous avons choisi une peinture écolabellisée pour nos travaux dans les locaux et orienté les déchets de peinture vers la filière dédiée.
- Nous récupérons les déchets spécifiques pour orientation vers les points de reprise appropriés pour recyclage ou traitements : piles, DEEE, cartouches d'encre, etc.
- **Concernant l'usage du papier :**
 - Nous encourageons nos clients à préférer les solutions de dématérialisation liés aux contrats et autres documents échangés pour limiter la consommation de papier
 - Nous utilisons du papier certifié FSC ou PEFC pour nos impressions, ainsi que du papier recyclé lorsque cela est possible.
 - Nous avons choisi de n'avoir qu'une imprimante pour tous les bureaux, afin d'encourager à son utilisation pour le strict nécessaire
 - Nous pouvons utiliser du papier lors de nos animations de formation. Plusieurs consultants ont pris l'habitude de le récupérer en fin de formation, lorsque cela est possible, afin de pouvoir le transformer en brouillon dans nos locaux.
- Dans le guide du nouvel arrivant, reçu par chaque salarié.e à son arrivée, nous avons intégré une partie sur notre démarche de responsabilité, notamment liée aux déchets.
- Nous avons donné ou revendu le mobilier que nous n'utilisons plus afin de favoriser la seconde main
- Lors de l'évènement organisé pour nos 10 ans, nous avons **optimisé les quantités de nourriture commandées** et nous avons **récupéré 100% des restes**, qui ont été distribués à des sans-abris ou consommé par l'équipe après l'évènement.
- En plus des actions mises en place pour réduire la génération de déchets liée à l'activité du cabinet de Paris, des actions sont menées par les collaborateurs de BuyYourWay en interne et en externe : des **collectes de vêtements et de textile usagés** sont réalisées au sein du cabinet. Des **actions de lutte contre l'abandon de déchets dans l'espace public** sont menées, notamment pour les mégots de cigarette (affiche de sensibilisation disposées par nos soins, demande d'installation de cendrier dans les espaces proches de l'immeuble).

