

CHABÈ

RAPPORT RSE
2021 

SOMMAIRE

Edito

Notre politique RSE

La Protection de l'environnement

Satisfaction client

Employeur Responsable

Perspectives



Édito



La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) s'intéresse aux implications sociales, sociétales, environnementales et économiques de notre activité. Plus clairement, c'est la contribution de l'entreprise aux objectifs de développement durable.

La RSE est un pilier de la stratégie de Chabé, qui entend être un acteur engagé et responsable. Pour cela elle doit être intégrée en profondeur et doit inclure toutes nos parties prenantes, à commencer par les salariés de Chabé, pour les grands projets comme les gestes du quotidien.

Notre activité de transporteur de personnes donne de l'importance et une singularité à notre engagement, elle le rend à la fois nécessaire et impactant.

Nous pouvons avoir des résultats positifs concrets dans un domaine dont les externalités négatives sur l'environnement sont connues. C'est un défi, un de plus et sans doute le plus important maintenant, que nous devons relever.

Avancer, de façon ambitieuse et volontaire, dans cette direction, nous donnera un avantage compétitif déterminant et nous démarquera de ceux qui attendent. Nous pouvons même espérer avoir un effet d'entraînement sur ceux, notamment certains de nos concurrents et confrères, qui ne sont pas encore dans cette démarche. Être la référence de notre secteur nous permet d'espérer cela, pour que notre démarche RSE ait le plus grand impact possible, au-delà même de Chabé.

Parce que l'entreprise ne peut se contenter de développer sa propre croissance en faisant abstraction des conséquences de ses actes dans la société qui l'entoure, elle doit réinventer son rôle. La démarche RSE amène Chabé à s'interroger sur ses activités, ses actes et vise à développer une dynamique de progrès pour ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs et son environnement.

L'année 2021 a permis de structurer notre démarche RSE et nous sommes heureux de vous présenter les résultats de notre engagement dans ce second rapport.



Notre politique RSE

Notre politique RSE s'est consolidée au cours de l'année, notamment avec la création d'un poste de Responsable RSE, qui nous permet d'assurer le développement et la pérennité de notre démarche. Notre objectif est que la RSE s'intègre dans notre quotidien et dans toute l'entreprise.

Nous priorisons notre engagement et les actions que nous choisissons de mener en fonction de leur matérialité. Tout d'abord au regard d'un diagnostic de maturité RSE, aligné sur la norme ISO 26000 qui nous permet d'identifier nos axes prioritaires. Mais aussi sur le Bilan Carbone que nous avons réalisé pour la première fois cette année. La priorisation de nos actions est essentielle pour avoir le plus grand impact possible dans les meilleurs délais.

Notre démarche se construit sur différents axes, les plus significatifs pour Chabé :

- La protection de l'environnement
- Satisfaction client
- Employeur responsable

En complément des actions menées, nous entamons également une démarche de certification globale en RSE, qui nous permet de structurer les projets à venir, et à terme d'obtenir une reconnaissance globale de notre engagement.

Parties prenantes

Nous souhaitons faire de notre engagement une valeur partagée avec nos parties prenantes. C'est pourquoi nous avons dédié sur notre site internet une page à la RSE, afin de communiquer sur nos réalisations avec nos clients, nos partenaires et la société civile.

De plus, il est essentiel que nos salariés soient inclus et investis dans cette démarche et cela nécessite davantage de communication interne. En 2021 nous avons diffusé, sous forme de mails, une introduction au changement climatique à tous les collaborateurs du groupe dans le but d'expliquer les défis actuels et le rôle que Chabé peut jouer par son engagement.

Notre objectif pour 2022 est de proposer des sensibilisations sur d'autres sujets, comme la Diversité, l'équité et l'Inclusion ; ainsi qu'une introduction à la RSE pour tous les nouveaux arrivants dans l'entreprise. Nous prévoyons également de proposer des actions aux salariés pour favoriser l'engagement interne et intégrer la RSE dans la culture d'entreprise.



Objectifs de développement durable

Les 3 engagements RSE de Chabé s'articulent autour de 9 objectifs de développement durable (ODD) parmi les 17 définis par l'ONU :



Objectif 3 : Bonne santé et Bien-être



Objectif 5 : Egalité entre les sexes



Objectif 7 : Energie propre et d'un coût abordable



Objectif 8 : Travail décent et croissance économique



Objectif 9 : Industrie, innovation et infrastructure



Objectif 12 : Consommation et production responsable



Objectif 13 : Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique



Objectif 15 : Vie terrestre



Objectif 16 : Paix, justice et institutions efficaces



La protection de l'environnement



Mobilité Durable

Notre métier de transporteur implique une grande responsabilité en termes d'émission de CO2 de notre flotte de véhicules. Le secteur du transport représente un tiers des émissions nationales de Gaz à Effet de Serre en France, repenser notre mobilité est donc un des enjeux majeurs de notre société.

Economie circulaire

Notre activité rentre dans l'économie de la fonctionnalité, puisque nous fournissons un service de déplacement plutôt que l'achat d'un bien. C'est ce type de service qui permettra de composer une mobilité plus agile et durable pour demain, avec moins de production de véhicule, moins d'embouteillage et moins de surface dédiée au parking. De fait chaque véhicule de notre flotte est utilisé plus intensément qu'un véhicule de particuliers, permettant d'améliorer l'amortissement (nombre de kilomètres parcourus) de sa production et de sa fin de vie.

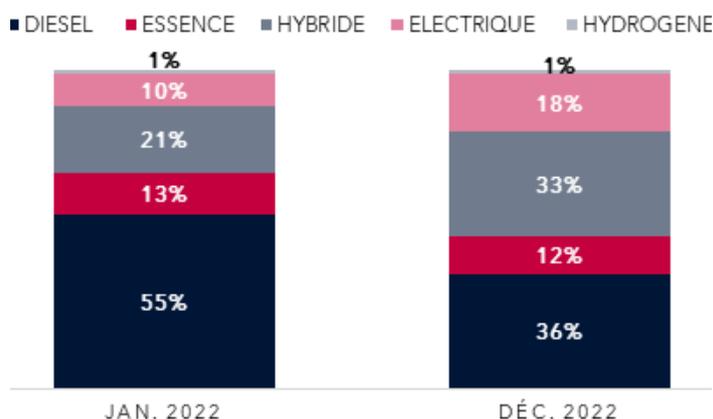
Transition vers les véhicules bas-carbone

Notre activité et la majorité de nos émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) provient de notre flotte de véhicule, c'est pourquoi nous avons amorcé dès 2020 l'électrification de notre parc automobile, avec le système de recharge nécessaire. Nous avons déjà mis en place le renouvellement de notre flotte de service en véhicules 100% électrique.

En 2021 nous avons accéléré notre transition, au fur et à mesure de la sortie des nouveaux modèles. En janvier 2022, la flotte du Groupe comprend 32% de véhicules bas carbone (Hybrides, électriques et hydrogènes). Notre objectif pour décembre 2022, est de parvenir à 50% de véhicules bas carbone dans la flotte du groupe. Bien entendu, nous sommes dépendants des livraisons des nouveaux véhicules, qui peuvent allonger les délais.



FLOTTE GROUPE



L'électrification de la flotte impose d'adapter notre infrastructure de recharge. En 2021 nous avons installé sur notre site de Nanterre 8 prises de recharges de 22 KVa, et nous avons prévu d'ajouter cette année une borne de recharge rapide de 175 kVa. Nous compléterons avec davantage de borne de 7,5 ou 22 kVa si nécessaire avec l'arrivée de nos nouveaux véhicules bas-carbones en cours d'année.

Formation de nos chauffeurs à l'écoconduite

L'écoconduite est l'un des leviers à notre disposition pour améliorer la sécurité routière, mais aussi réduire les consommations de carburant et donc les émissions de GES par kilomètre parcouru. Nous avons inclus un module obligatoire d'éco-conduite dans notre programme de formation aux chauffeurs.

Nous avons réalisé avec un de nos fournisseurs une vidéo informative sur la conduite et la recharge des véhicules électriques et hybrides. En effet, ces nouveaux modèles requièrent une prise en main pour laquelle nous accompagnons nos chauffeurs afin de faciliter au maximum cette transition.

Améliorer le suivi du taux de CO2/km

Sur l'année 2021, notre flotte avait un taux d'émission moyen de 196 g CO2/Km.

Nous pouvons calculer nos émissions de CO2, mais nous avons pour objectif d'automatiser cette mesure. En effet, cet indicateur nous permet de suivre concrètement l'efficacité de toutes nos actions, et de déterminer l'impact de chaque course réalisée. C'est également un outil de transparence pour sensibiliser nos clients et leur permettre de faire un choix éclairé.

Compensation carbone

Toutes ces mesures nous permettent de réduire notre impact, mais pour autant notre activité continue d'émettre des GES.

Nous avons décidé depuis fin 2020, de contribuer à la neutralité carbone. Nous compensons les émissions des trajets effectués par les clients de Chabé, avec nos véhicules et ceux de nos sous-traitants. Pour l'année 2021 cela représente un total 809 Tonnes équivalent CO2.



FONDATION GoodPlanet

Grace à notre partenariat avec la fondation GOODPLANET, nous finançons des projets de réduction d'autres émissions ou de séquestration de carbone. Nous avons choisi des projets de terrain environnementaux et sociaux certifiés Gold Standard, pour accompagner les populations les plus vulnérables au changement climatique. Cette année, notre contribution permettra le développement de fours solaires en Bolivie, ainsi que la valorisation des ordures ménagères à Madagascar, au Togo et au Cameroun. En plus de leur impact environnemental, ces projets permettent d'améliorer la qualité de vie des populations locales, de réduire la pollution et de développer l'économie locale de manière durable.



« La réalité des dérèglements climatiques et le niveau de ses conséquences sur les hommes, la biodiversité ou les ressources, nous concernent tous et nous imposent d'agir toujours plus. Avec le soutien de Chabé dans le cadre d'un programme de contribution à la neutralité carbone, la fondation GoodPlanet peut développer des projets qui garantissent un impact positif sur le climat, la biodiversité et les conditions de vie des populations vulnérables. »

Albane GODARD, Directrice Générale de la fondation GoodPlanet

Bilan Carbone

En 2021, Chabé a réalisé pour la première fois, le bilan carbone complet de son activité sur l'année 2020 et 2021. Le but de cet exercice est de mieux comprendre les conséquences de notre activité et de définir un plan d'actions en priorité sur les sujets qui ont le plus d'impact. Cela nous permettra également de suivre l'évolution de nos actions et leurs résultats annuellement.

Nous avons réalisé ce bilan selon la méthodologie officielle, et sur tous les scopes du périmètre. Les scopes 1 et 2 représentent les émissions directes de l'entreprise, tandis que le scope 3 réunit toutes les émissions hors de l'entreprise mais dont elle dépend :

- Scope 1 : carburants de notre flotte de véhicule, fluides frigorigènes (climatisation)
- Scope 2 : électricité
- Scope 3 : achats, déchets, matériel informatique, déplacements des salariés, des clients et déplacements professionnels, amortissement immobilier et véhicules, carburants et amortissements de nos sous-traitants.



Bilan carbone	Émissions de GES 2020	Émissions de GES 2021
Scope 1	432 TCO2e	679 TCO2e
Scope 2	6 TCO2e	10 TCO2e
Scope 3	919 TCO2e	934 TCO2e
Total	1 359 TCO2e	1 623 TCO2e

*TCO2e : Tonnes de CO2 équivalent

Sur ce périmètre, nos émissions de GES pour l'année de 2021 représentent 1 623 tonnes de CO2 équivalent. Sur ce total nous avons identifié les trois sources d'émissions les plus importantes :

Le carburant (essence et gazole) de notre flotte (41% de nos émissions) : Directement émetteur de Gaz à effet de serre, le carburant est lié au volume d'affaires, donc aux Kms effectués. Il peut donc varier grandement d'une année à l'autre. Cependant, grâce à notre transition vers l'électrification nous tendons vers une meilleure efficacité énergétique par kilomètre parcouru (gCO2/km).

Achats (13% de nos émissions) : Les achats et prestations de services de Chabé émettent leur part de GES, avec pour plus de la moitié les produits informatiques. En effet, notre activité dépend du système informatique pour les logiciels de suivi, et les terminaux physiques (ordinateurs et téléphones).

L'amortissement de nos véhicules (9% de nos émissions) : cette section représente l'impact de la construction des véhicules sur sa durée de vie. Nous l'avons calculé en nous basant sur l'amortissement comptable de notre flotte. Cette valeur risque d'augmenter légèrement avec nos nouveaux véhicules bas carbone puis qu'ils sont plus lourds que leur équivalent thermique.

L'année 2020 fut une année avec une activité réduite, ce qui explique l'écart avec les résultats de l'année 2021, où l'activité a repris progressivement. Néanmoins, nos émissions de CO2 ont cru de 19,4% là où le chiffre d'affaires de Chabé a augmenté de 65,9% : notre intensité, ramenée à notre chiffre d'affaires, s'est donc considérablement améliorée, de -33,8%.

Le suivi annuel de notre bilan carbone va nous permettre de suivre notre progression au cours du temps et de réduire l'impact de notre activité.

Système de management environnemental

Le bilan carbone est la première étape pour établir un système de management environnemental. Nous suivons désormais nos consommations d'eau, d'énergie, de déchets et nos émissions de gaz à effet de serre annuelle. Nous allons également réaliser, en 2022, un diagnostic EcoFlux avec BPI France afin d'identifier les mesures à prendre sur ces différents flux.

Étant donné notre activité, nos consommations sont impactées par notre volume d'affaires, nous avons donc mis en place des indicateurs de suivi absolu et d'efficacité pour pouvoir suivre l'évolution réelle au cours des années :



Indicateurs	2020	2021
Consommation d'eau totale en m ³	2 067	2 745
Intensité d'eau (consommation d'eau totale en L par K€)	193	143
Consommation d'électricité en Mwh (hors véhicule)	155	236
Intensité énergétique hors véhicule (Consommation d'électricité Kwh par K€ de CA)	15	11
Intensité carbone moyenne de notre flotte (gCO ₂ eq émis par km)	T4 2020 : 211	196
Intensité carbone totale de notre activité (TCO ₂ e par K€ de CA)	127	84

Achats responsables

Nos achats font partie de l'impact de notre activité, même s'il est indirect.

Nous avons évalué les produits que nous achetons pour notre garage et pour l'entretien, et effectué des recherches pour leur trouver des alternatives plus écologiques lorsque c'était possible. Nous avons également établi un guide d'achat responsable pour les fournitures de bureaux afin d'accompagner nos achats généraux.

Pour 2022, nous avons pour objectif de développer l'attention portée à notre chaîne de valeur en définissant un code de conduite pour l'ensemble de nos fournisseurs et sous-traitants.

Numérique responsable

Le numérique constitue une part importante de notre activité, et cela se reflète notamment dans notre bilan carbone. Nous avons déjà mis en place des mesures internes pour changer nos équipements lorsque c'est nécessaire, mais aussi pour revendre à bas-coût à nos salariés les équipements qui sont encore fonctionnels. En 2021, nous avons ainsi donné une seconde vie à 5 appareils, téléphones et ordinateurs.

La prochaine étape est de sélectionner un prestataire à même de récupérer les équipements restants pour les réparer dès que possible, ou assurer leur recyclage lorsque ce n'est pas le cas. Cela nous permettra également de suivre en détail la seconde ou fin de vie de nos appareils électroniques. Ce sera l'occasion de définir une politique de gestion responsable du numérique, et notamment mettre en place des critères écologiques à l'achat.



Satisfaction client



Protection des données

Les données sont omniprésentes et désormais au cœur de la chaîne de création de valeur des entreprises. Bien gérées et sécurisées, elles permettent de gagner en efficacité et en compétitivité, de personnaliser et de conforter la relation avec les clients, de conquérir de nouveaux marchés, et d'améliorer les services.

Chabé suit un processus d'amélioration continue concernant les règles de protection des données. À la suite d'un audit réalisé par un prestataire externe, nous avons travaillé sur nos différents systèmes informatiques pour répondre aux normes en vigueur.

Ainsi, nous avons notamment fermé notre système de traceur historique qui ne répondait pas à toutes les exigences RGPD.

Nous avons également mis en place un nouveau système de paiement, qui nous a permis de supprimer toutes les données liées aux cartes bleues de nos systèmes.

Enfin, nous avons segmenté nos bases de passagers en fonction des clients. Ce travail nous permet désormais de répondre efficacement à toutes les demandes d'accès aux données de nos clients qui ont un droit de regard et la possibilité de gérer ou supprimer leurs contenus.

En 2022, nous allons poursuivre notre démarche de renforcement global de la sécurité à la fois de la gestion des données et des systèmes d'informations.

Satisfaction client

Courant avril 2021, le service Marketing a mis en place un questionnaire de satisfaction envoyé aux clients après avoir bénéficié d'un service sur mesure.

Le questionnaire a pour but de mesurer la satisfaction de nos clients et passagers, tant en amont de la course (qualité des échanges, délai de réponse, réservation et confirmation des services) que pendant la course (communication avec le chauffeur, qualité de la prestation, sécurité et bien-être à bord).

L'objectif est d'obtenir des mesures qualitatives et quantitatives et d'améliorer l'expérience client. Cette enquête est complétée par des clients mystère qui testeront nos services et qui renseigneront à l'issue de la prestation un questionnaire LQA qui a été présenté à nos partenaires sociaux et qui donne lieu au versement, ou non, d'une prime annuelle au chauffeur.



En 2021, le questionnaire de satisfaction a été testé auprès d'un échantillon de clients ayant fait appel à nos services et répondu par 14% d'entre eux. Parmi les réponses reçues, 94% des clients ont été satisfaits de la qualité des échanges avec les équipes commerciales du Groupe lors de la commande et 96% ont été satisfait de la qualité du service de mobilité sur mesure.

Plus de 96% des répondants recommandent nos services à leur entourage professionnel et personnel.

Nous allons continuer à améliorer l'outil de satisfaction et le développer sur plusieurs canaux de communication afin de recueillir le plus de retours possibles et obtenir un meilleur taux de réponse.

Notre objectif pour 2022 est de conserver un taux de satisfaction globale supérieur à 95%, dans un contexte de forte reprise attendue pour notre activité.

Employeur responsable



La qualité de service et le succès de Chabé reposent sur ses employés, c'est pourquoi notre rôle d'employeur responsable est un point essentiel de notre démarche RSE. Notre Charte RH définit notre ligne de conduite, basée sur six principes : intégrité, respect, équité, employabilité, confiance, et santé & sécurité.

Notre politique de Ressources Humaines se compose de quatre grands axes :

- L'emploi durable
- La santé-sécurité
- La formation
- La diversité et l'inclusion

Emplois durables

Nous privilégions toujours les contrats permanents pour tous les chauffeurs à temps plein, ainsi 84% de nos salariés sont en CDI. Les chauffeurs sont rémunérés de manière équitable et nettement supérieure au minimum légal, dans toutes les villes où nous opérons. Nous proposons également tous nos postes en priorité en interne.

Pour permettre de structurer les évolutions de carrière au sein de Chabé, Nous avons engagé un plan d'évaluation des compétences, que nous poursuivons sur 2022.

Nous respectons pleinement toutes les lois nationales et internationales sur l'emploi et les droits humains dans chacun de nos lieux d'opérations, y compris la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Nous nous assurons que l'emploi est librement consenti et que toutes les périodes de préavis sont raisonnables, permettant à chaque employé de quitter son emploi. Nous n'embauchons pas d'enfants en deçà des exigences légales minimales prévues par la loi.

Pour fournir notre service nous travaillons avec des sous-traitants et un réseau de partenaires, avec qui nous avons des contrats officiels. Nous nous assurons que tous respectent la législation du droit du travail en nous transmettant les documents nécessaires.



Santé-sécurité

S'assurer de la santé et de la sécurité de nos passagers et salariés est essentiel pour Chabé. Cela passe notamment par la sensibilisation en interne. C'est pourquoi nous avons mis en place cette année, en partenariat avec notre assureur, un flash de prévention sur les règles de bonnes conduites. 100% de nos employés, y compris les administratifs reçoivent ce mail tous les mois. Nous avons également accès depuis sa mise en place aux statistiques concernant le taux d'ouverture et de lecture des mails. Notre objectif est de valider la liste de diffusion en s'assurant que tout le monde le reçoit, et d'inciter à prendre davantage connaissance des contenus.

Nous prévoyons également de compléter par des sensibilisations courtes sur des sujets tels que la gestion du stress, l'ergonomie ou l'activité physique.

Nous suivons les indicateurs de fréquence et taux de gravité des accidents, selon les données fournies par l'assurance maladie (décalage d'un an). Les indicateurs en rouge sont inférieurs aux moyenne régionales et nationales pour notre secteur d'activité :

Chabé	2018	2019	2020
Fréquence des accidents (nbre avec arrêt *1000000/ nbre total d'heures travaillées)	38.73	19.22	« Les indicateurs ne sont pas communiqués : l'épidémie de Covid et le recours au chômage partiel rend le calcul impossible. »
CA) Gravité des accidents (nbre de jours perdus *1000/ nbre total d'heures travaillées)	2.22	2.57	

Formation

La formation est un pilier essentiel de notre politique d'employeur responsable. Elle permet la montée en compétences, et l'employabilité de nos salariés tout en garantissant les meilleurs standards de nos prestations.

Les formations sont organisées pour favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi, le développement et la mise à jour des compétences. En 2021, 1379 heures de formations ont été dispensés aux salariés de Chabé, soit l'équivalent de 7,6H par personne.

Certaines formations communes sont dispensées pour faciliter le poste de travail ou développer de nouvelles compétences pour faire évoluer le groupe : au cours de l'année, 74% de nos chauffeurs en CDI ont bénéficié d'une formation Chauffeur d'Excellence.

Diversité et inclusion

Notre politique de Diversité et Inclusion démontre notre engagement à accueillir, reconnaître et promouvoir tous les talents pour permettre leur épanouissement au sein du groupe. Pour cela nous définissons un environnement bienveillant par une approche inclusive et non hétéronormée, et sans harcèlement ni discrimination.



Nous avons décidé de renforcer notre engagement en définissant une charte Diversité et Inclusion qui détaille les 5 piliers de notre ambition :

1. Diversité culturelle

La diversité culturelle est une richesse essentielle pour la réalisation de nos missions que nous cultivons et promouvons chaque jour. Elle est à l'image de nos clients, d'origines, de cultures, de langues et d'histoires multiples. Chabé comptabilise de nombreuses nationalités, issues des différents continents.

Nous nous efforçons de créer des offres d'emplois inclusives et de sélectionner nos candidats sur leurs connaissances et compétences. De plus nous prêtons une attention particulière à certaines capacités, comme les compétences linguistiques rares, qui sont très appréciées dans notre activité.

2. Diversité de genre

L'égalité Femmes / Hommes est un sujet sur lequel Chabé s'engage pleinement.

Les métiers du transport sont encore culturellement occupés par des hommes, il est donc essentiel de changer la vision de ce métier et de lutter contre les discriminations pour avoir une plus grande diversité parmi nos chauffeurs et aux postes à responsabilités.

L'Index égalité Homme / Femme et ses indicateurs sont un bon moyen pour faire le suivi en interne sur ce sujet. En 2021, sur les deux indicateurs que nous pouvons calculer (écart de taux d'augmentation et 10 plus hautes rémunérations), nous avons obtenu de bons résultats. Notre principal axe d'amélioration est d'avoir davantage de femmes pour calculer tous les indicateurs.

La direction et les partenaires sociaux ont établi un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes jusqu'en 2024, avec des indicateurs suivis en interne par la direction.

De plus, nous avons pour objectif de recruter des femmes chauffeur en CDI chez Chabé. Nous travaillons déjà avec des femmes sur certains événements mais nous avons des difficultés à en recruter sur le long terme. Pour cela nous travaillons sur notre recrutement et cherchons notamment à augmenter le nombre de candidatures que nous recevons.

Chabé	2020	2021
Pourcentage de femmes	15%	17%
Pourcentage de femmes à des postes de direction	67%	50%



3. Inclusion des collaborateurs en situation de handicap

Chabé met tout en œuvre pour créer un environnement de travail adapté au handicap de ses salariés. Pour cela nous sommes en contact avec la médecine du travail pour adapter le poste et le temps de travail des collaborateurs selon les préconisations faites. Nous voulons accueillir tous les talents et favoriser l'égalité des chances.

En 2022, nous comptons renforcer la sensibilisation des salariés sur le handicap au travail, et développer nos réseaux de recrutement pour toucher un public plus diversifié. Nous allons également nous faire accompagner par l'Agefiph pour développer une démarche globale et améliorer l'inclusion à tous les niveaux de l'entreprise.

4. Lutte contre la discrimination liée à l'orientation sexuelle (LGBT+)

L'ouverture d'esprit est une valeur capitale chez Chabé, nous respectons les choix de vie personnels de chacun de nos collaborateurs. La politique de Diversité et Inclusion doit permettre à toutes et tous de s'exprimer sans appréhension et sans gêne, dans un contexte professionnel et bienveillant. Chabé dispose d'un référent Harcèlement sexuel désigné par les membres du CSE pour orienter, informer et accompagner les salariés contre le harcèlement et les agissements sexistes. De plus, le service ressources humaines est à l'écoute des salariés qui seraient discriminés pour leur orientation sexuelle ou identité de genre, mais aussi prêt à accompagner les collaborateurs en transition qui le souhaiteraient.

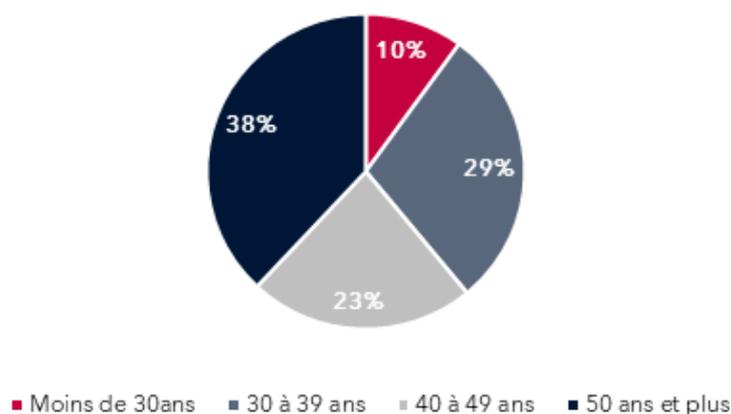
5. Diversité intergénérationnelle

Chabé s'emploie à maintenir une représentation large des groupes d'âge dans ses effectifs, convaincu de l'intérêt des complémentarités d'expérience et de perspectives intergénérationnelles.

Nous avons un accord pour le maintien dans l'emploi des seniors afin d'aménager les fins de carrières et favoriser la transmission des savoirs et compétences. Nous développons également une politique d'emploi d'étudiants via des contrats en alternance pour les former et préparer les recrutements.

Nous avons une grande diversité en termes d'âge, que nous souhaitons conserver car c'est une source de richesse pour l'entreprise.

Répartition d'âge chez Chabé



Conclusion / Perspectives

La démarche RSE de Chabé est basée sur l'amélioration continue, elle est amenée à nous faire évoluer et à insuffler de nouveaux projets. Cette année nous a permis de structurer davantage notre démarche, ce qui va désormais nous permettre d'accélérer en 2022.

Nous sommes convaincus que notre politique RSE est une opportunité de créer de la valeur et du sens pour toutes nos parties prenantes, et de nous démarquer dans notre qualité de service au quotidien.

En complément des objectifs déjà évoqués, nous souhaitons également développer de nouveaux projets comme le travail sur notre chaîne de valeurs avec nos fournisseurs. La prochaine étape sera d'accompagner nos partenaires dans leur propre démarche RSE.

Nous souhaitons également continuer à impliquer nos collaborateurs en faisant davantage de sensibilisation et leur proposant des opportunités de participer à notre démarche.

