Wakers

2025 | RAPPORT RSE

LE MOT DES DIRIGEANTS

Nous avons fondé la société que nous aurions rêvé intégrer quand nous étions salariés. Les Wakers sont des passionnés avec l'esprit d'équipe, une appétence pour l'innovation et le sens du service. Nous mettons tout en œuvre pour que les Wakers trouvent chez nous un peu plus qu'un simple job.

Notre engagement ? Mettre au cœur de nos actions le bien-être des salariés et la qualité de vie au travail, tout en privilégiant des modes de consommation durables et respectueux de l'environnement.

SOMMAIRE

01
Présentation de Wakers

02
Notre engagement social

03
Notre engagement environnemental

04
Notre engagement sociétal

05
Nos indicateurs de performance

PRÉSENTATION DE WAKERS

01

PRÉSENTATION DE WAKERS

Wakers est une entreprise de services du numérique (ESN) spécialisée dans la sécurité, l'adoption et la personnalisation des solutions Cloud Microsoft. Mais c'est surtout une équipe soudée de 46 salariés au sein de laquelle le sens du collectif est cultivé avec passion !

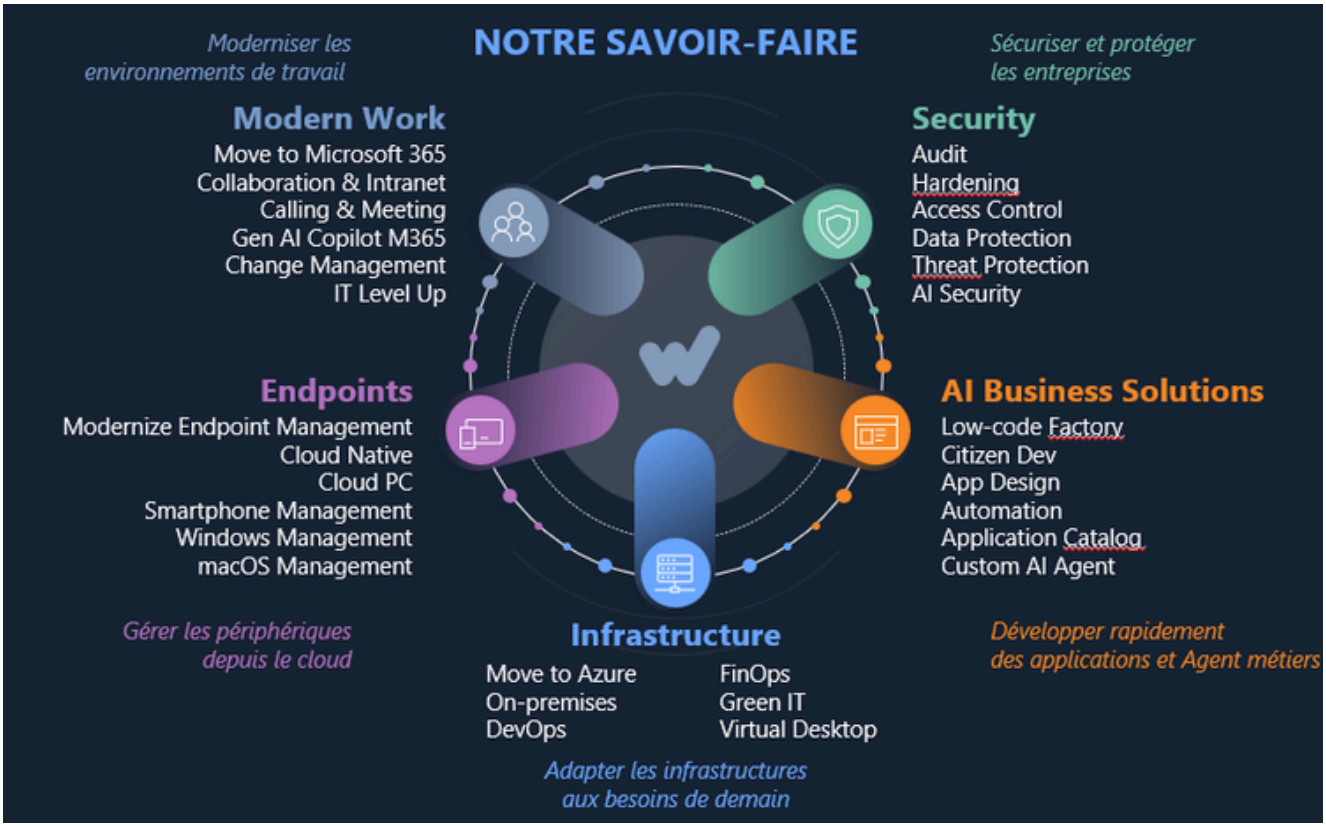
Wakers Lille

Créée en 2020
Dirigée par Alexandre Demilly et Michel Lictevout
36 salariés (septembre 2025)

Wakers Paris

Créée en 2023
Dirigée par Alban Piel et Jérémy Sanglier
10 salariés (septembre 2025)

NOTRE SAVOIR FAIRE



Votre Partenaire Microsoft

Un groupe de **50 experts** Microsoft

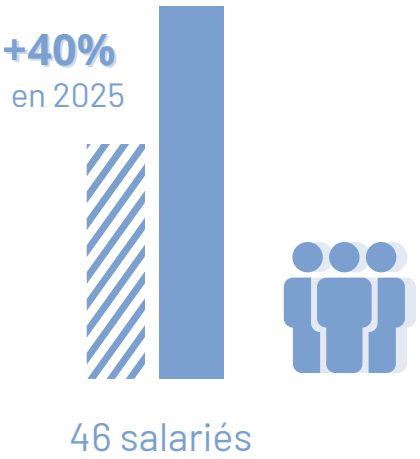
Spécialisations et désignations

- Microsoft Solutions Partner — Security — Specialist: Identity and Access Management, Threat Protection
- Microsoft Solutions Partner — Modern Work — Specialist: Adoption and Change Management, Calling for Microsoft Teams, Teamwork Deployment, Modernize Endpoints
- Microsoft Solutions Partner — Infrastructure, Azure
- Microsoft Solutions Partner — Digital & App Innovation, Azure

Programmes

- Microsoft Cloud Solution Provider
- Microsoft Elite Partner
- Microsoft FastTrack Ready Partner

Horizon 2025



WAKERS EN CHIFFRES

au 31 septembre 2025

13% de femmes

Age moyen
32 ans

18 recrutements

5 départs
(dont 3 fin d'alternance)

5,5 M€ HT CA
en 2024

150 clients/partenaires

55 certifications
Microsoft

5 pôles d'activités
2 MVP Microsoft

NOS VALEURS

NOS VALEURS

Alexandre Demilly
Dirigeant Wakers

“ Fort de plus de 10 ans d’expérience, nous sommes passionnés par l’innovation. Le partage des connaissances avec nos collègues et nos clients nous tient à cœur.
Rien n’arrête les Wakers et leur envie d’apprendre, d’innover et de se surpasser pour les clients ! ”

EXCELLENCE

Michel Lictevout
Dirigeant Wakers

“ Parce que l’Humain est la clé de la réussite, un Wakers n’est jamais seul. L’entraide, la convivialité et le partage des connaissances sont nos meilleurs atouts pour satisfaire les clients. ”

ESPRIT D’ÉQUIPE

NOS VALEURS

SENS DU SERVICE

Guillaume Lemière
Directeur Administratif et Financier

“ Ecouter les besoins du client, répondre avec réactivité et dans la bonne humeur, c’est notre devoir. ”

BIEN-ETRE

Amélie Vanpeene
Directrice des Ressources Humaines

“ Le bien-être de nos équipes est au cœur de notre culture d’entreprise. Nous voulons que chacun se sente écouté, respecté et heureux de venir travailler chaque jour. ”

NOS ACTIONS RECOMPENSÉES EN 2024

Wakers a eu la joie d'obtenir la médaille de bronze Ecovadis, qui vient reconnaître nos engagements en matière de responsabilité sociale, environnementale et sociétale. Ce résultat nous permet de figurer dans le top 35 % des entreprises évaluées par EcoVadis au cours des douze derniers mois. Cette distinction nous encourage à aller encore plus loin, avec conviction et enthousiasme.

Mais Ecovadis, c'est quoi ?

Une organisation mondiale qui évalue les performances des entreprises en matière RSE sur quatre thèmes : Environnement, Social et Droits Humains, Éthique et Achats Responsables. Plus de 125 000 entreprises dans 160 pays ont déjà été évaluées par cet organisme. Avec une note globale de 67/100, Wakers obtient une médaille dès sa première année d'évaluation en 2024, et la renouvelle en 2025 ! Une belle récompense mais aussi une marge de progression qui nous permet de challenger nos pratiques actuelles et continuer à nous améliorer.

Retrouvez ici le détail du label Ecovadis

EN SAVOIR PLUS

NOS ENGAGEMENTS

ARTICULÉS EN 3 AXES

BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS

Nous nous engageons à créer un environnement de travail où chacun se sent écouté, **soutenu** et **valorisé**. Le bien-être des salariés est fondamental et cet engagement guide notre manière d'agir au quotidien.

IMPACT LIMITÉ SUR L'ENVIRONNEMENT

Notre deuxième engagement : consommer de manière **durable** et **responsable**. Nous adoptons des pratiques qui réduisent le plus possible notre empreinte écologique en favorisant le télétravail, le tri sélectif et l'utilisation des transports en commun.

TRANSPARENCE, CONFIANCE ET QUALITÉ

Enfin, nous croyons que la **transparence**, la **confiance** et la qualité sont les fondations de **relations durables** avec nos partenaires, nos salariés et nos clients.

NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL

02

ENGAGEMENT SOCIAL

Chez Wakers, le bien-être des salariés est une priorité. Les Wakers sont une bande de copains où la transparence, l'entraide et la convivialité sont essentielles. C'est ça, l'esprit Wakers. Dès la phase de recrutement et tout au long de leur parcours, nous mettons tout en œuvre pour que les salariés bénéficient d'un environnement de travail agréable et stimulant.

Notre objectif ? Que les salariés trouvent chez Wakers un peu plus qu'un simple job...

LE RECRUTEMENT

Notre approche du recrutement est simple : accorder une attention particulière à chaque candidat, quel que soit son profil, son niveau d'études ou son niveau d'expérience.

Si le profil du candidat correspond à un besoin en recrutement chez Wakers, nous lui proposons de venir à l'agence pour rencontrer une partie de l'équipe lors d'un déjeuner. C'est l'occasion pour nous de lui présenter notre entreprise et de l'immerger dans notre culture familiale et conviviale.

Nous évaluons son niveau technique en fonction de son expérience et du poste qu'il souhaite occuper, mais nous prenons surtout le temps d'échanger avec lui pour connaître ses passions, ses envies et sa motivation à rejoindre notre équipe. Après cet échange, chaque candidat reçoit une réponse concrète dans un délai de 15 jours maximum.

Si le profil ne correspond pas à un besoin en recrutement, nous répondons dans les meilleurs délais à toutes les candidatures reçues, en expliquant les raisons de notre refus.

Indicateurs recrutements et départs 2025

18 recrutements

2 démissions
3 fins de contrat d'alternance

Taux de turnover
5 %

100% des candidats reçoivent une réponse personnalisée

En janvier 2024, nous avons recruté une Directrice des Ressources Humaines afin de continuer à améliorer nos pratiques de recrutement et notre marque employeur. La fidélisation des collaborateurs est au cœur de notre politique RH grâce à un parcours d'intégration solide et des actions en faveur du bien-être des salariés tout au long de l'année. Les salariés nous le rendent bien, avec un turnover structurel (hors fins de contrat en alternance) en 2025 dont nous sommes fiers de 5,06%.

LE PARCOURS D'INTÉGRATION CHEZ WAKERS

1

3 mois avant le premier jour

Envoi d'une promesse d'embauche et d'un e-mail de bienvenue au futur collaborateur. Nous l'invitons à rejoindre nos réseaux sociaux (LinkedIn, YouTube) et à découvrir les vidéos Wakers Inside (portraits vidéo de nos salariés).

2

1 mois avant le premier jour

Un mail détaillé avec les informations nécessaires au bon déroulement de la première journée est envoyé au collaborateur, afin qu'il puisse s'organiser et vivre sereinement sa première journée chez Wakers.

3

Quelques jours avant son arrivée

Un colis de goodies (gourde, sac, mug, polo, etc.) est envoyé au domicile du futur salarié, accompagné d'une photo et d'un mot des membres de sa future équipe.

4

JOUR J !

Le premier jour chez Wakers est destiné à rencontrer l'équipe, prendre possession du matériel, visiter l'agence et découvrir les avantages Wakers. La DRH et le leader de Practice sont là pour accompagner le salarié dans ses premiers jours et répondre à ses questions.

BIENVENUE CHEZ WAKERS !

Evidemment, nous déjeunons tous ensemble à l'arrivée de chaque nouveau salarié. Un nouveau Wakers, ça se fête !

DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES

Fermement engagés contre toute forme de discrimination, nous prônons la **diversité et l'égalité des chances**.

Notre politique de recrutement est ouverte à une grande variété de profils : jeunes diplômés, salariés expérimentés ou personnes en reconversion, enrichissant ainsi notre entreprise de perspectives multiples et de compétences diversifiées.

Nous recrutons des collaborateurs issus de tous horizons, aux origines et aux parcours de vie variés, tous animés par la même envie d'apprendre et la passion du métier.

Notre objectif est de créer un environnement de travail où chacun, quelles que soient ses différences ou son handicap, peut réaliser pleinement son potentiel.

Indicateurs diversité 2025

Inclusion des femmes

13% de femmes
2 femmes recrutées en 2025

Inclusion du handicap

4% de travailleurs handicapés
2 salariés reconnus porteur de handicap en 2025

Inclusion des jeunes

5 apprentis
26% des salariés ont moins de 25 ans

Inclusion des parents

40% des salariés sont parents
3 congés maternité/paternité en 2025

LES FEMMES CHEZ WAKERS

Dans un secteur informatique historiquement marqué par une forte sous-représentation des femmes, Wakers compte aujourd'hui près de **15 % de femmes** parmi ses effectifs. Ce chiffre, bien qu'encore perfectible, s'inscrit dans la tendance nationale observée ces dernières années dans les métiers du numérique et les formations informatiques.

Selon une étude de l'Insee de 2023, les femmes restent très minoritaires dans les métiers de la transformation numérique, représentant environ 15 à 20 % des effectifs dans les écoles d'informatique et dans le secteur du numérique en général*.

Wakers participe à des initiatives de sensibilisation et d'orientation auprès des étudiantes en école d'informatique, notamment à travers le **collectif « HTM'Elles »** dédié à orienter et à soutenir les femmes dans la diversité des métiers du numérique.

**source : Insee, « Les femmes restent très minoritaires dans les métiers de la transformation numérique et du développement durable », Insee références, 29/06/2023.*

LES FEMMES CHEZ WAKERS

Wakers s'engage activement à favoriser l'inclusion des femmes et des parents dans le numérique, en mettant en place des **actions concrètes** pour rendre l'entreprise plus accessible et compatible avec les attentes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle :

- Flexibilité des horaires de travail,
- Recours au télétravail,
- 5 jours enfant malade rémunérés par an,
- Droit à la déconnexion,
- Possibilité d'aménager l'organisation du travail, notamment via le temps partiel choisi.

Indicateurs parité Femmes/Hommes en 2025

Septembre 2025 - Wakers Lille

40 hommes
6 femmes

Salaires moyens brut mensuels* :

Leader - femmes : 4 670€
Leader - hommes : 4 690€

Consultant - femmes :
-2 ans d'ancienneté : 2 830€
+2 ans d'ancienneté : 3 080€

Consultant - hommes :
-2 ans d'ancienneté : 3 000€
+2 ans d'ancienneté : 3 270€

**à ancienneté équivalente sur le poste*

SUIVI DU PARCOURS PROFESSIONNEL

En plus des échanges quotidiens informels, chaque collaborateur Wakers bénéficie de divers entretiens chaque année afin de faire le point sur son parcours professionnel :

ENTRETIEN ANNUEL - TOUS LES ANS

Bilan de l'année écoulée
Objectifs et plan d'actions
Rémunération et évolution professionnelle

ENTRETIEN FORFAIT JOURS - TOUS LES ANS

Charge de travail et équilibre vie pro/vie perso
Organisation du travail
Droit à la déconnexion

ENTRETIEN PROFESSIONNEL - TOUS LES 2 ANS

Bilan des compétences acquises en deux ans
Besoins en formation et projets professionnels
Information sur la Validation des acquis de l'expérience (VAE)
Information sur le compte personnel de formation (CPF)

ENTRETIENS RH - A LA DEMANDE

Bien-être et conditions de travail
Discussions

Chaque entretien est un vrai moment d'échange, **simple et convivial**, où le collaborateur peut s'exprimer librement.

Pour faciliter la vie des managers et assurer un meilleur suivi, **nous avons développé une application interne** qui centralise tous les types d'entretiens. Le manager et le salarié peuvent préparer leurs réponses à l'avance et se concentrer sur l'essentiel : la discussion.

LA FORMATION CHEZ WAKERS

Chez Wakers, la formation est bien plus qu'un levier de montée en compétences : c'est un pilier de notre culture d'entreprise. En 2025, nous avons renforcé notre engagement en faveur du développement professionnel et du bien-être de nos collaborateurs à travers une série d'initiatives marquantes.

9 journées Level up par an

Tous les salariés Wakers se réunissent au moins neuf fois par an pour des journées de formation que nous appelons "Level up". Ces moments privilégiés sont l'occasion pour nos équipes de développer leurs compétences techniques, de faire de la veille sur les actualités Microsoft, de partager les bonnes pratiques et de se projeter ensemble vers l'avenir. Ces journées incarnent notre engagement pour une **formation continue**, collaborative et tournée vers l'innovation.

2 journées leader par an

Deux journées dédiées aux leaders sont organisées chaque année pour travailler ensemble la vision de l'entreprise et améliorer les pratiques managériales. À cette occasion, des formations au management peuvent être proposées. En juin 2024 par exemple, les leaders lillois ont été formés chez COM SCAPE aux facteurs organisationnels et humains afin d'améliorer la communication et la cohésion d'équipe.

LA FORMATION CHEZ WAKERS

Un coaching individuel pour tous les salariés

En 2025, tous nos salariés ont passé le test de personnalité Perf ECHO de Performanse qui évalue les soft skills et situe l'individu sur des échelles de comportements opposés (extraversion vs introversion; anxiété vs détente; rigueur vs improvisation, etc.). Un débrief personnalisé d'une heure avec un coach RH a été proposé à chaque salarié pour l'aider à interpréter les résultats du test, puis une restitution globale a été faite à l'ensemble des salariés.

Un coaching managérial ciblé pour les leaders

En 2025, tous nos leaders ont bénéficié de deux heures de coaching RH tous les mois pendant quatre mois afin d'améliorer leurs pratiques managériales et travailler sur des besoins spécifiques (communication, motivation des équipes, gestion de situations difficiles, formation des jeunes, etc.). Un coaching très apprécié, qui a permis à nos managers de se remettre en question et de renforcer leurs compétences humaines et relationnelles, en cohérence avec notre politique de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux.

Formation sur la prévention du risque de burn-out

Notre métier de consultant présente un risque non négligeable d'épuisement professionnel. Chez Wakers, nous avons décidé de prendre les devants. En mars 2025, nous avons proposé à tous les salariés une formation de deux heures sur le risque de burn-out animée par Gaëlle Libert, coach et formatrice spécialisée dans l'accompagnement du burn-out. Cette formation a permis d'aborder les signaux d'alerte, les mécanismes de l'épuisement professionnel et les leviers de prévention.

Groupe de parole sur le risque de burn-out

En complément de la formation théorique, nous avons mis en place des groupes de parole animés par Gaëlle Libert et sur la base du volontariat, afin d'approfondir certaines notions comme l'assertivité, la communication non violente ou la gestion du stress. Ce fut l'occasion pour les salariés de partager leurs expériences personnelles et d'échanger sur les bonnes pratiques pour prendre soin de leur santé mentale et physique. Cette initiative a été très appréciée pour son approche humaine et préventive.

Conférence sur l'intelligence émotionnelle

En septembre 2025, nous avons eu le plaisir d'accueillir Jean-Sébastien Bajolet pour une conférence immersive sur l'intelligence émotionnelle, mêlant magie, mentalisme et pédagogie. Cette intervention a marqué les esprits et permis aux équipes de prendre de la hauteur sur la gestion des émotions dans le cadre professionnel.

LA SANTE DES SALARIÉS : NOTRE PRIORITÉ

La santé physique et mentale de nos salariés est notre priorité. Wakers s'efforce de maintenir un environnement de travail sain et agréable pour tous. Afin de garantir la sérénité de nos collaborateurs au travail, nous multiplions les initiatives en faveur de leur santé :

COUVERTURE SANTE GRATUITE

Wakers a souscrit à un régime de mutuelle et prévoyance chez ALAN, afin d'offrir un complément de remboursement des soins venant s'ajouter à ceux effectués par la sécurité sociale. Wakers prend en charge 100% de la cotisation pour le salarié et toute sa famille (conjoint et enfants).

ENCOURAGER LA PRATIQUE DU SPORT

Des cours de sport financés par l'entreprise deux fois par semaine sur le lieu de travail avec un coach sportif dédié pour les Wakers : Crosstraining, renforcement musculaire et course à pied. Les Wakers ont même relevé le défi de l'HYROX de Paris en octobre 2025 !

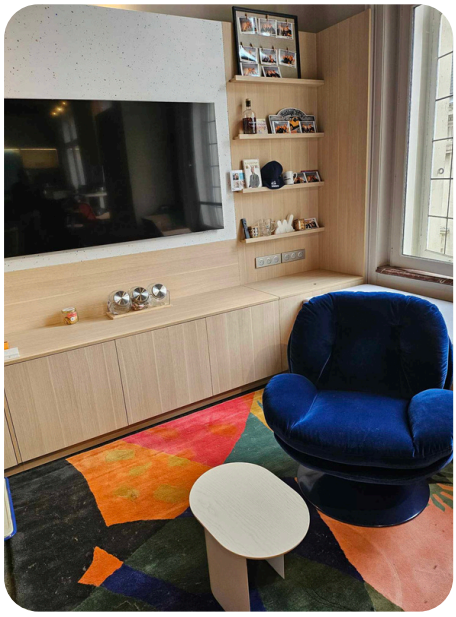
VISITE MÉDICALE

Une visite d'information et de prévention est organisée dans les trois mois suivant l'embauche avec un médecin du Pôle santé travail, puis tous les cinq ans.

DES JOURS DE REPOS SUPPLÉMENTAIRES

Wakers c'est 40 jours de repos par an (28 jours de congés payés et 12 jours de RTT), des congés supplémentaires en cas d'évènements familiaux et cinq jours rémunérés par an en cas d'enfant malade.

DES BUREAUX ERGONOMIQUES



Nous accordons une importance particulière à l'ergonomie des postes de travail. Les salariés bénéficient à l'agence de :

- bureaux à hauteur variable, pour éviter la sédentarité, et travailler assis ou debout,
- sièges ergonomiques de qualité, conçus pour réduire les maux de dos et assurer un parfait maintien,
- écrans incurvés 34" réduisant les émissions de lumière bleue nocives, ce qui réduit considérablement la fatigue oculaire numérique,
- casques sans fil avec réducteur de bruit, pour faire les réunions en marchant ou travailler dans sa bulle, même en open space,
- espace détente avec des fauteuils confortables et des boissons fraîches gratuites à volonté,
- salles de réunions ou cabines téléphoniques permettant de s'isoler en cas de réunion Teams ou en équipe.

Ces équipements sont choisis pour leur qualité supérieure, afin de minimiser les risques physiques et maximiser le confort au quotidien.

NOS PROJETS POUR 2026 : PREVENTION SANTE PHYSIQUE

En 2026 , nous souhaitons renforcer la sensibilisation des collaborateurs sur des sujets clés de santé comme la prévention des TMS (troubles musculosquelettiques) , le sommeil et l'hygiène de vie au travail (nutrition, sport, ergonomie du poste de travail).

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Flexibilité

Nous avons signé un accord collectif mettant en place un forfait annuel en jours pour tous les salariés (hors alternants), offrant à chacun une grande liberté dans la gestion de son emploi du temps. Cette approche repose sur la confiance mutuelle entre l'entreprise et ses salariés, leur permettant de concilier au mieux leurs obligations professionnelles et personnelles.

Télétravail

Nous avons également instauré la possibilité de télétravailler jusqu'à quatre jours par semaine. Cette pratique améliore significativement la qualité de vie des salariés, leur performance et réduit notre impact environnemental en limitant les déplacements.

Compte Epargne-temps

Pour renforcer cette flexibilité, nous avons mis en place un compte épargne-temps, permettant aux salariés de gérer leurs jours de repos avec souplesse ou de se faire rémunérer une partie de leur RTT.

Repos et Congés

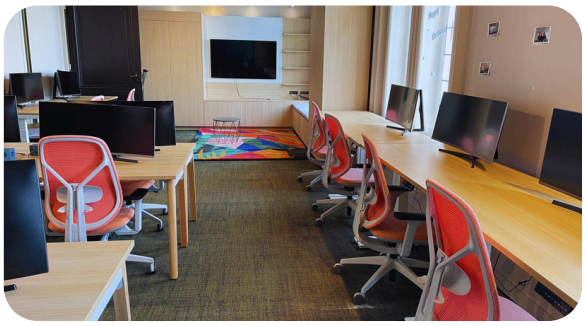
Les collaborateurs peuvent prendre des congés sans condition d'ancienneté et aucune période de congé imposée n'est pratiquée, assurant ainsi que chacun puisse planifier ses vacances quand il le souhaite, en toute sérénité.

Droit à la deconnexion

Nous avons institué le droit à la déconnexion, essentiel pour garantir le respect des temps de repos et maintenir un équilibre sain entre vie privée et vie professionnelle. Les salariés ne sont pas tenus de répondre aux courriels ou appels en dehors de leurs heures de travail habituelles, et nous encourageons une utilisation raisonnée des outils de communication, en respectant des règles de bon usage comme l'envoi différé des courriels et l'indication claire de l'urgence des messages.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

TRAVAILLER CHEZ WAKERS C'EST ...



Bureaux neufs

Nos bureaux sont situés en plein cœur du Vieux Lille, très proches des gares et des transports en commun, offrant un environnement de travail agréable, moderne et facilement accessible. Les espaces sont conçus pour être ergonomiques, favorisant le confort et la productivité.

Jeudi jeux de société

Un jeudi sur deux, nous organisons des sessions de jeux de société sur le temps du midi. Ces moments de détente permettent de renforcer les liens entre les membres de l'équipe dans une atmosphère ludique et détendue. Attention, fous rires garantis !

Deux séminaires par an

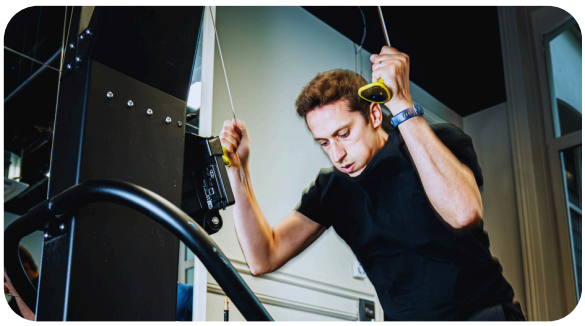
Deux fois par an, nous organisons un séminaire vers des destinations attractives comme Le Puy du fou, Pairi Daiza, Édimbourg ou Lisbonne. Ces événements sont l'occasion de sortir du cadre habituel, de se ressourcer et de renforcer la cohésion et la motivation des équipes à travers des activités variées et ludiques.

Mardi réalité virtuelle

Le mardi midi, les Wakers se retrouvent pour une partie de réalité virtuelle. Un moment convivial pour les passionnés de jeux vidéos qui permet de déconnecter, de rire et de s'affronter entre collègues !

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

TRAVAILLER CHEZ WAKERS C'EST ...



Du sport au bureau

Deux fois par semaine, des séances de sport financées à 100 % par l'entreprise sont proposées sur le lieu de travail pour encourager une bonne condition physique et un esprit sain. L'activité physique est essentielle pour réduire le stress et augmenter l'énergie et la concentration. Les Wakers ont même relevé le défi de l'HYROX de Paris en octobre 2025.

Boissons à volonté et zéro déchet

Boissons fraîches, eau, thé et café sont gratuits et à volonté, permettant à chacun de faire des pauses et de profiter de discussions informelles. Les boissons sont fournies dans des bouteilles en verre consignées, pour une consommation zéro déchet.

Participation aux JRSE

Chaque année, les Wakers participent aux jeux régionaux du sport d'entreprise (JRSE), un évènement unique qui permet de rassembler les salariés autour de valeurs communes de partage, de sport, d'inclusion et de performance. Plusieurs coupes ont été remportées par Wakers en 2025, bravo à eux !

Des moments conviviaux toute l'année

Repas de noël en hiver, traditionnelle journée pêche en été, afterworks du jeudi soir et sessions EVA, toutes les occasions sont bonnes chez Wakers pour se retrouver entre collègues !

WAKERS INVESTIT POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

En cohérence avec son engagement de faire du bien-être des salariés sa priorité, Wakers investit massivement dans des projets permettant d'améliorer la qualité de vie au travail.

	Dépenses 2024 (HT)	Dépenses 2025 (HT)
Evènements (Chillout, Level up, repas de noël)	110 000€	115 000€
Qualité de vie au travail (boissons, sport)	10 500€	13 000€
Rénovation des bureaux, agrandissement de nos bureaux	60 000€	1 400€
Amélioration de l'équipement pour le télétravail (écran, tablette Remarkable)	8 500€	14 000€
Cartes cadeaux noël	5 200€	9 000€

LES AVANTAGES WAKERS

40 jours de congés par an (28 jours de congés payés et 12 JRTT) et des congés supplémentaires en cas d'enfant malade (5 jours par an) ou d'évènements familiaux.

30€ net/mois pour le dédommagement du télétravail

Tickets restaurant à 10€ payé à 50% par Wakers

Une prime de vacances payée en juin

Mutuelle et Prévoyance prises en charge à 100% par Wakers

Attribution d'une voiture électrique ou hybride de fonction - sous conditions (avantage en nature)

Frais de transport en commun pris en charge à 100%

Trottinette électrique de fonction en cas de besoin (inclus dans le package de rémunération)

Chèques cadeau à noël

Equipements pour le télétravail : écran fourni par Wakers et 300€ TTC/salarié pour l'achat de mobilier (fauteuil ergonomique, bureau, lampe, etc.)

Carte de paiement professionnelle pour éviter les avances de frais

480€ TTC pour l'achat d'un téléphone professionnel

25€ net/mois pour le forfait téléphone (NTIC)

4 certifications par an par personne financées par Wakers

LE DIALOGUE SOCIAL

Les élections professionnelles du 16 décembre 2022 ont permis de mettre en place un Comité social et économique (CSE) au sein de Wakers. Composé de deux membres, un titulaire et un suppléant, le CSE se réunit une fois par mois pour discuter des enjeux et des besoins de l'entreprise. Nous envisageons le CSE comme un véritable partenaire qui nous permet de lancer de nombreux projets en faveur des salariés. Le registre du CSE est consultable par tous les salariés sur l'intranet.

Les missions du CSE

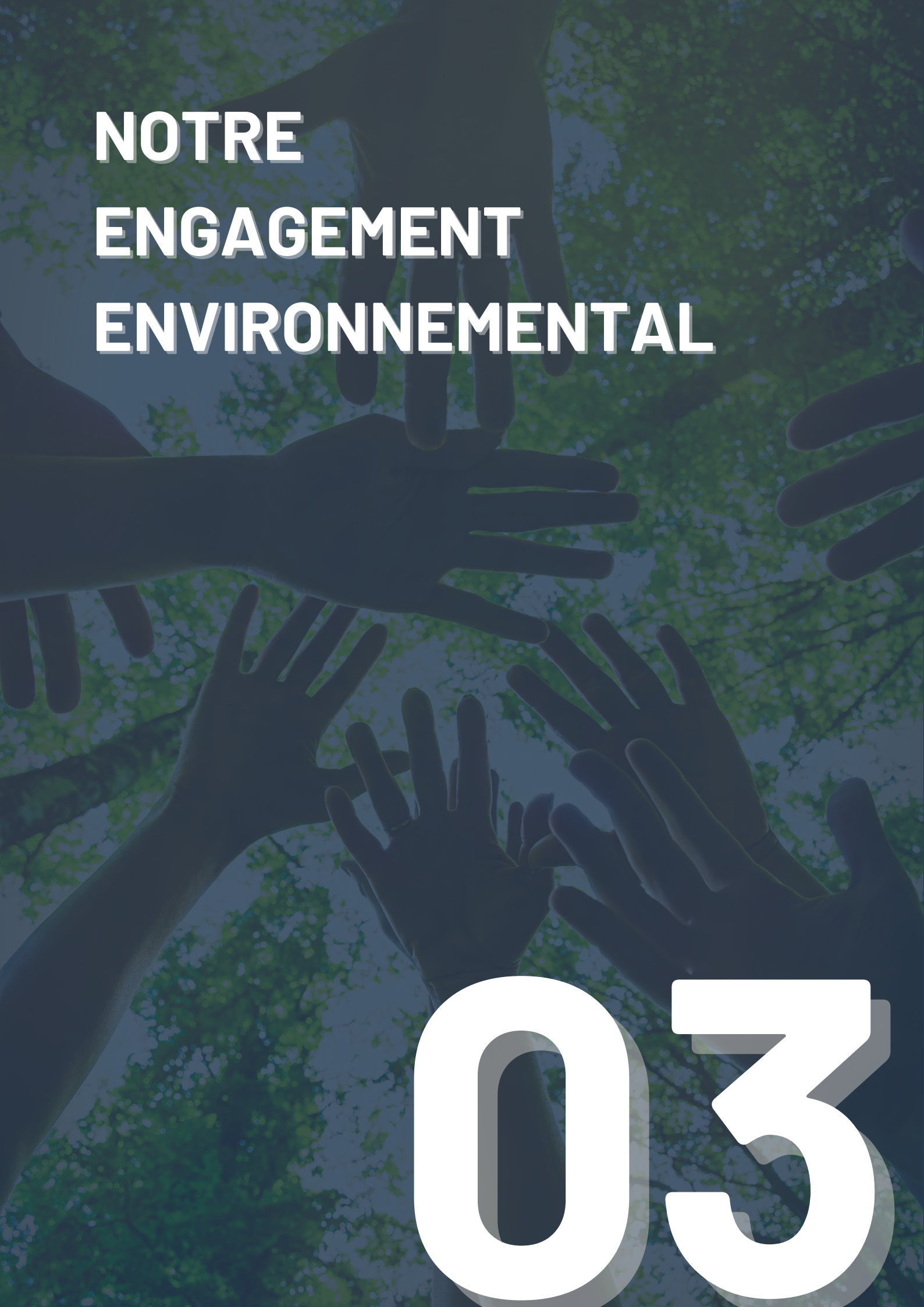
Les missions du CSE sont les suivantes :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives aux salariés,
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise,
- proposer de nombreux évènements et formations pour les collaborateurs et négocier des financements avec la Direction,
- s'assurer que l'intérêt des salariés est pris en compte dans chaque décision relative à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise,
- négocier les accords collectifs avec la Direction.

Les initiatives du CSE en 2024/2025

Les réunions du CSE sont l'occasion de discuter des besoins des salariés et de proposer la mise en place de nouveaux projets financés par Wakers. Ainsi, plusieurs projets ont pu être mis en place à l'initiative du CSE en 2024 et 2025 :

- Négociation d'un nouvel **accord temps de travail,** d'un **compte épargne-temps** et d'un accord sur **la compensation des heures non ouvrées.**
- Mise en place de formations sur les risques psychosociaux au travail avec une coach professionnelle Gaëlle Libert,
- Proposition de **trottinettes électriques** en location pour les salariés qui en ont besoin (usage professionnel et personnel),
- Organisation d'une **formation au 1er secours** pour tous les salariés,
- Négociation d'une **prime Macron**,
- Négociation du nouvel **accord d'intéressement.**



NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

03

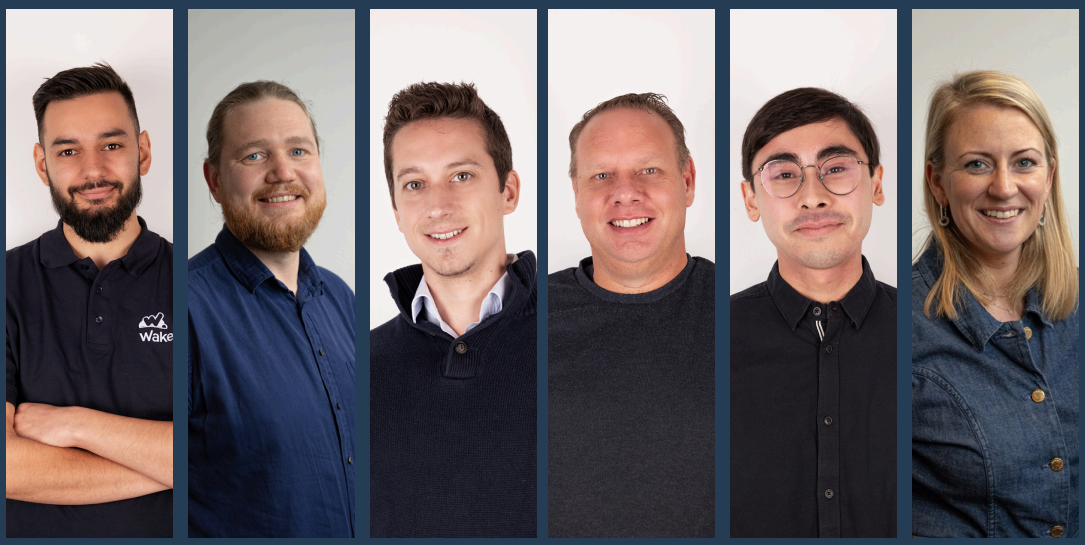
ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Dans un contexte où la préservation de l'environnement devient une préoccupation majeure, Wakers s'engage fermement dans une démarche de responsabilité sociétale visant à minimiser notre impact écologique. Cet engagement se traduit par des actions concrètes pour contribuer activement à la protection de notre planète.

Notre engagement environnemental se décline en plusieurs actions :

- une réduction de notre consommation d'énergie et de gaz à effet de serre,
- une réduction et un recyclage efficace de nos déchets,
- la promotion de la consommation durable auprès de nos collaborateurs et clients.

Notre engagement est simple : fournir un travail de qualité à nos clients, tout en limitant au maximum notre impact environnemental.



NOS ACTIONS POUR DIMINUER NOTRE CONSOMMATION D'ENERGIE ET DE GAZ À EFFET DE SERRE

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'environnement, la réduction de la consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre (GES) constitue une priorité. Conscients de notre responsabilité en tant qu'acteur du secteur informatique, nous mettons en œuvre diverses stratégies visant à minimiser notre empreinte carbone. Voici les initiatives concrètes que nous avons adoptées pour atteindre cet objectif.

Recours au télétravail

Afin de réduire les déplacements inutiles et donc les émissions de GES associées, nous avons largement favorisé le télétravail. Cette mesure permet à nos salariés de travailler depuis leur domicile, diminuant ainsi l'empreinte carbone liée aux trajets quotidiens vers le bureau. Le télétravail ne contribue pas seulement à la réduction des émissions de CO2, mais il participe également à l'amélioration de la qualité de vie des salariés, en réduisant le stress et le temps passé dans les transports.

Véhicules et mobilités électriques

Pour les déplacements professionnels indispensables, nous avons opté pour des voitures de fonction électriques et des trottinettes électriques. Ces modes de transport écologiques contribuent significativement à la réduction de notre empreinte carbone. En choisissant des véhicules à zéro émission, nous démontrons notre engagement à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement et à encourager nos collaborateurs à faire de même.

Encourager l'usage des mobilités douces et des transports en commun

Nous soutenons activement l'utilisation des mobilités douces et des transports en commun. Nous prenons en charge 100 % des abonnements de transport en commun de nos employés et participons à des initiatives telles que le challenge mobilité des Hauts-de-France. De plus, le choix de l'emplacement de nos locaux a été déterminé par la proximité avec les réseaux de transport en commun (gare TGV, métro, Vlille, etc.), facilitant ainsi l'accès aux salariés sans recourir à des véhicules individuels.

Eclairage écoénergétique

Dans nos bureaux, nous avons installé des équipements d'éclairage écoénergétiques, incluant des détecteurs de mouvement pour éviter tout gaspillage d'électricité. Nous maximisons également l'utilisation de la lumière naturelle. Ces mesures nous permettent de réduire notre consommation d'énergie et de limiter les émissions de GES associées à la production d'électricité.

Grâce à ces initiatives, nous parvenons non seulement à réduire notre consommation d'énergie et nos émissions de GES, mais également à sensibiliser et impliquer nos collaborateurs dans une démarche écoresponsable. Nous restons déterminés à poursuivre et à intensifier nos efforts pour contribuer activement à la protection de l'environnement.

TRAITEMENT ET RECYCLAGE DES DECHETS

Wakers s'engage à minimiser l'impact environnemental de ses activités en adoptant une politique rigoureuse de traitement et de recyclage des déchets. Cette démarche se traduit par des initiatives concrètes visant à réduire, réutiliser et recycler les matériaux utilisés au sein de notre organisation. Les initiatives Wakers sont complétées par celle de la communauté Nowcoworking chez qui nous louons nos bureaux privatifs.

Limiter notre consommation de papier

Nous avons instauré une politique 100% digitale pour réduire le plus possible notre consommation de papier. Cette initiative comprend l'utilisation d'outils de signature virtuelle comme Docusign pour toutes nos signatures de documents, l'utilisation de tablettes de prise de note (remarKable) pour garder le confort de la prise de note sans utiliser de papier ou encore la dématérialisation des bulletins de paie et des cartes de visite. En limitant au maximum les impressions papiers, nous diminuons non seulement notre consommation de ressources naturelles mais aussi notre production de déchets.

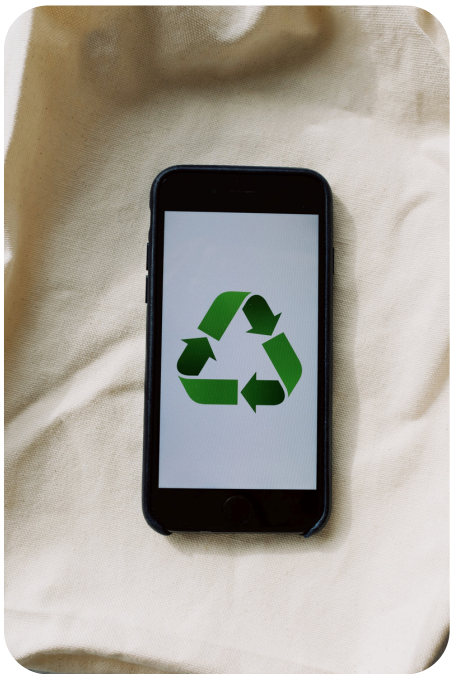
Poubelles de tri pour le recyclage des déchets

Pour encourager le recyclage au sein de nos locaux, l'espace de coworking (Nowcoworking) dans lequel nous avons des bureaux privés a installé des poubelles de tri sélectif. Ces poubelles permettent de séparer les déchets recyclables des déchets non recyclables, facilitant ainsi le processus de recyclage et réduisant la quantité de déchets envoyés en décharge. Ce système de tri permet une meilleure gestion des déchets et contribue à l'économie circulaire.

Réduire le gaspillage alimentaire

Pour lutter contre le gaspillage alimentaire, des boîtes anti-gaspillage sont disponibles dans les cuisines communes de nos bureaux. Ces boîtes permettent aux salariés de déposer les aliments non consommés mais encore bons à manger, qui peuvent ainsi être partagés avec d'autres collègues. Cette initiative contribue à réduire le gaspillage alimentaire tout en favorisant un esprit de partage et de solidarité au sein des bureaux partagés.

Réparation et réhabilitation d'équipements



Au lieu de remplacer systématiquement les équipements de bureau et informatiques défectueux, nous privilégions leur réparation et leur réhabilitation.

Cette pratique prolonge la durée de vie de nos équipements, réduit les déchets électroniques et diminue la demande en nouveaux produits. Elle illustre également notre engagement en faveur de l'économie circulaire et de la réduction de notre empreinte écologique. Quand la durée de vie d'un ordinateur au sein de notre organisation est atteinte, le salarié a la possibilité de racheter l'ordinateur pour sa valeur résiduelle autour de 150€.

Les salariés sont également invités à faire don de leur matériel informatique personnel (ordinateur, téléphone, câbles de chargement, batteries) à l'association les clowns de l'espoir au profit des enfants en hôpital.

Promotion de la consommation durable

Dans le cadre de notre politique de réduction des déchets, nous avons opté pour l'utilisation d'articles réutilisables plutôt qu'à usage unique. Chaque employé dispose de mugs et de gourdes Wakers, ce qui permet de réduire significativement l'utilisation de gobelets et bouteilles en plastique. Cette initiative réduit non seulement les déchets plastiques mais aussi les coûts associés à l'achat de produits jetables.

Nous faisons également le choix de proposer à nos partenaires, lors des rencontres et des salons, des goodies de qualité, fabriqués de préférence en France, et ayant une utilité écologique (mug, gourde, sac en tissu réutilisable, etc.). Les goodies deviennent un véritable cadeau qui a du sens et non un objet bon marché et à usage unique distribué massivement sans objectif précis.

Choix de fournisseurs locaux et zéro déchet

Les boissons mises à la disposition des salariés sont toutes proposées dans des bouteilles en verre consignées grâce à notre partenaire local Le Fourgon (entreprise lilloise).

Utiliser des produits consignés au lieu de produits recyclés permet d'économiser 79% de CO2, 33% d'eau et 75% d'énergie (source : www.lefourgon.com). Une bouteille consignée peut être réemployée jusqu'à 40 fois.

Le Fourgon favorise également les acteurs locaux dans le choix des produits afin de limiter les kilomètres parcourus.

Solution impression Papercut

Dans le cadre de notre engagement en faveur d'une démarche responsable et durable, notre entreprise a choisi d'intégrer la solution d'impression PaperCut. Ce logiciel de gestion d'impression permet de réduire significativement le gaspillage de papier et de toner grâce à des fonctionnalités telles que l'impression à la demande, le suivi des consommations, et l'incitation à l'impression recto-verso et en noir et blanc. PaperCut s'inscrit pleinement dans notre politique RSE, en contribuant à la diminution de notre empreinte environnementale tout en optimisant nos ressources internes.

Digital Cleanup Day

Dans le cadre de notre engagement en faveur d'un numérique plus responsable, notre entreprise lancera d'ici la fin d'année une campagne de participation au Digital Clean Up Day, une initiative mondiale visant à réduire l'empreinte environnementale du numérique. Cette journée de sensibilisation invite chacun à agir concrètement en nettoyant ses données inutiles et en revalorisant les équipements numériques obsolètes. En mobilisant nos collaborateurs autour de cette action collective, nous souhaitons encourager une prise de conscience sur la pollution numérique et adopter des pratiques plus sobres au quotidien.

NOTRE ENGAGEMENT SOCIETAL

04

ENGAGEMENT SOCIETAL

Chez Wakers, l'engagement sociétal repose sur des valeurs essentielles telles que la transparence, la qualité et la confiance. Ces valeurs guident non seulement nos relations internes avec nos salariés et nos représentants du personnel, mais aussi les interactions avec nos clients, nos partenaires et nos concurrents. Nous nous efforçons de respecter et d'incarner ces valeurs éthiques dans toutes nos relations professionnelles, créant ainsi un climat de respect mutuel.

La qualité, la transparence et la confiance pour créer des relations durables avec nos salariés, nos clients et nos partenaires.

L'ENGAGEMENT DE QUALITÉ

Les Wakers sont des consultants spécialisés dans la sécurité, l'adoption et personnalisation des solutions Cloud, au service des clients. Nous sommes des experts de la cybersécurité et des services Cloud Microsoft.

Notre engagement envers la qualité repose sur notre expertise technique et notre passion pour l'innovation. Nous relevons avec enthousiasme les défis techniques proposés par nos clients. Nous prenons le temps d'écouter et de comprendre les contraintes spécifiques de chacun de nos clients pour leur apporter une expertise et des solutions sur-mesure. Cette ligne de conduite nous a permis de gagner la confiance de plus de 150 clients et partenaires depuis notre création en 2020.

L'ENGAGEMENT DE TRANSPARENCE

L'engagement de transparence se manifeste par une communication ouverte au quotidien avec nos clients, nos salariés et nos partenaires concernant nos objectifs, nos performances et nos pratiques internes. Nous nous assurons que toutes les parties prenantes disposent des informations nécessaires pour comprendre et évaluer nos actions. En interne, nous encourageons la transparence en partageant les décisions importantes et en sollicitant activement les retours de nos collaborateurs. Les discussions ont lieu en open space, aucun sujet n'est écarté, et chacun peut donner son avis et être écouté. La rémunération n'est pas un tabou et tous les chiffres de la société sont partagés chaque mois en level up, en toute transparence. En mettant la transparence au cœur de notre fonctionnement, nous créons un environnement de confiance et de respect mutuel, essentiel pour le succès et la pérennité de notre entreprise.

L'ENGAGEMENT DE CONFIANCE

La confiance est la base de relations professionnelles fructueuses : la confiance de nos salariés, de nos clients et de nos partenaires est primordiale.
Nous gagnons la confiance de nos salariés en faisant de leur bien-être une priorité, mais aussi en assurant la conformité de nos pratiques internes avec le droit du travail. En outre, nous ne recourons pas à des clauses de non concurrence pour retenir nos talents. Au contraire, nous nous efforçons de rendre notre entreprise attractive afin que nos salariés choisissent de rester chez nous par envie, et non par contrainte. Cette approche positive renforce la motivation et l'épanouissement de nos équipes, contribuant ainsi à un environnement de travail sain et productif.
Nous gagnons la confiance de nos clients grâce à l'écoute, au sens du service et au travail de qualité que nous garantissons à chaque mission.

ETHIQUE DES AFFAIRES ET DEONTOLOGIE

Au-delà de ses valeurs, la société Wakers s'engage à respecter strictement les principes éthiques et juridiques qui encadrent les affaires, notamment :

- **Respect des principes de la concurrence loyale** : Nous nous engageons à respecter les principes de la concurrence loyale, essentiels à un marché équilibré et juste.

  Nous croyons que la compétition doit se faire sur le terrain de l'innovation, de la qualité et du service, plutôt que par des pratiques déloyales ou anti-éthiques. À cet effet, nous veillons à ce que toutes nos actions commerciales respectent strictement les lois et réglementations en vigueur en matière de concurrence. Nous interdisons toute forme de collusion, de manipulation de marché ou de dénigrement de nos concurrents.

- **Lutte contre la corruption :** Dans ses relations avec les administrations, les clients, les fournisseurs ou les partenaires, Wakers s'interdit toute pratique frauduleuse ou suspecte, ainsi que tout acte pouvant être assimilé à une tentative de corruption, sous quelque forme que ce soit. Nous sommes attentifs à refuser tous cadeaux ou commissions directes ou indirectes pouvant altérer nos relations d'affaires.

- **Conformité juridique** : Nous avons ouvert en 2023 un poste de DAF et un poste de DRH afin de garantir la conformité juridique et administrative de notre société. Les personnes concernées assurent une veille juridique constante et proposent de nombreux projets pour améliorer les pratiques internes de notre société. Nous sommes également assistés au quotidien par des avocats, un cabinet d'expert-comptable et par le SYNTEC.

- **Confidentialité des données** : Nous sommes particulièrement attentifs à la confidentialité et la sécurisation des données confiées par nos clients. Tous les salariés signent une clause de confidentialité détaillée dans leur contrat de travail et nous les sensibilisons très régulièrement à la sécurisation des données et aux dernières innovations en termes de cybersécurité.

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

En tant qu'experts en cybersécurité, nous traitons un volume important de données à caractère personnel et nous devons, à ce titre, être exemplaires en matière de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Notre engagement se traduit par une série d'initiatives concrètes visant à garantir la sécurité et la confidentialité des données que nous traitons.

Audit Interne et Plan d'Action RGPD

En 2023, nous avons réalisé un audit de nos pratiques RGPD avec l'aide d'un cabinet d'avocats spécialisé. Cet audit nous a permis d'identifier les axes d'amélioration et de mettre en place un plan d'action rigoureux. Parmi les mesures adoptées, nous avons désigné un Délégué à la Protection des Données (DPO) externe, mis à jour le registre du responsable des traitements et le registre des sous-traitants, et instauré des procédures internes pour assurer au quotidien notre conformité aux règles RGPD.

Sensibilisation et Formation

Nos salariés sont régulièrement formés sur l'importance de la cybersécurité et de la protection des données personnelles. Nous avons lancé en 2025 Albert de Riot qui est un cyber-compagnon déployé via Teams et qui propose tout au long de l'année des micro-formations interactives de 5 minutes, des alertes en temps réel sur les risques individuels (fuites, brèches), guide les collaborateurs vers de meilleures pratiques (gestion des mots de passe, empreinte numérique, RGPD...), et déclenche des simulations de phishing et un suivi personnalisé pour renforcer durablement la posture de sécurité de l'entreprise.

Mise en Conformité et Procédures Internes

Pour renforcer notre conformité, nous avons développé des procédures internes détaillées concernant la conservation, la sécurisation et la gestion des données personnelles. Ces procédures incluent la revue régulière des accès et habilitations, la gestion des violations de données, et la réponse aux demandes des personnes concernées par le traitement de leurs données personnelles. Nous veillons à ce que ces procédures soient rigoureusement suivies et régulièrement mises à jour.

Engagement et Transparence

Notre engagement envers la protection des données personnelles ne se limite pas à la conformité légale. Nous nous efforçons d'être transparents avec nos clients et partenaires sur nos pratiques et nos mesures de sécurité. Nous nous engageons à informer rapidement toutes les parties prenantes en cas de violation de données, et à prendre toutes les mesures nécessaires pour minimiser les impacts potentiels.

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCE

05

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Découvrez nos indicateurs de performance RSE qui rappellent nos engagements et nos progrès en matière sociale, sociétale et environnementale.

Objectifs	Indicateurs	2023 (Lille)	2024 (Lille + Paris)	2025 (Lille + Paris)
Valoriser notre capital humain	Effectif total	31	34	46
	Recrutements en CDI	4	7	14
	Recrutement en alternance	4	2	4
	Nombre de départs CDI	0	2	2
	Turnover	0%	6%	5%
Favoriser la parité et l'égalité des chances	Proportion d'hommes chez Wakers	26	30	40
	Proportion de femmes chez Wakers	5	4	6
	Nombre de collaborateurs en situation de handicap	1	2	2
Encourager la satisfaction des salariés	% des salariés ayant bénéficié d'un entretien annuelle	100%	100%	100%
	Montant investi dans la QVT (boissons, sport, cours d'anglais)	10 500€	10 500€	10 500€
	Montant investi pour les évènements (chillout, level up, noël)	100k€	110k€	115k€

Objectif	Indicateurs	2023	2024	2025
Encourager la satisfaction des salariés	Amélioration des conditions de travail (nouveaux bureaux, matériel télétravail, tablette RemarKable)	8500€	62 000€ *(rénovation des bureaux)*	14 000€
	Collaborateurs ayant recours au télétravail de manière régulière	100%	100%	100%
	Ancienneté moyenne	1,5 an	1,9 an	2,2 ans
Préserver la santé et la sécurité des salariés	Nombre d'accidents du travail ou maladies professionnelles	0	0	0
	Nombre de cas de discrimination ou d'incidents de harcèlement signalés au CSE	0	0	0
Relations sociales	Nombre de représentants du personnel	2	2	2
	Nombre de réunions avec les représentants du personnel (élus en décembre 2022)	12	12	12
	Nombre d'accords collectifs signés avec le CSE	1	2	1

Objectif	Indicateurs
Utilisation durable des ressources et économies d'énergie	Données communiquées par Nowcoworking (septembre 2025) : • Consommation énergétique du bâtiment (électricité, chauffage, etc.) : 36,5 kWh/m^2 - pas de chauffage uniquement chauffage urbain • Sources d'énergie utilisées (renouvelables, non renouvelables) : led à 80% - avec détecteur de mouvement • Gestion des déchets (tri sélectif, recyclage, etc.) : des poubelles de tri sélectif - DIB / Papier & carton / Plastique / Métaux / Verre - Toner par Toshiba