

RAPPORT ANNUEL RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTAL (CSE) 2023



Pourquoi une RSE chez Bonitasoft?

La mise en place d'une RSE chez Bonitasoft est née d'une prise de conscience, celle de notre responsabilité collective vis à vis du présent et de l'avenir, dans le développement « responsable » de notre entreprise.

Notre planète a puisé l'ensemble de ses ressources et les inégalités sociales ne cessent de se creuser, il est donc crucial d'agir avec des actions concrètes, fortes et exigeantes.

En effet, selon les sources [1 et 2], le numérique représente aujourd'hui 3 à 4 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans le monde et 2,5 % de l'empreinte carbone nationale [3]. Les émissions en GES du numérique pourrait augmenter de manière significative si rien n'est fait pour en réduire l'empreinte : + 60 % d'ici à 2040 [3], soit 6,7 % des émissions de GES nationales.

Nous avons donc une responsabilité en tant qu'entreprise de veiller à notre utilisation des ressources, de veiller au bien-être de nos collaborateurs et d'être un acteur fort dans le tissu économique et social local, le tout à travers la mise en place d'un plan d'action engageant.

La mise en place d'une RSE a aussi été motivée par un gain positif pour l'entreprise à travers les leviers suivants:

- La compétitivité de l'entreprise est renforcée, puisque nous avons accès à un plus grand nombre d'appels d'offres et nous pouvons acquérir de nouveaux marchés
- La RSE est vecteur de croissance et productivité en ce qu'elle encourage un climat social plus juste et adapté aux salariés en inscrivant les problématiques économiques, sociales ou encore environnementales au cœur du projet de l'entreprise
- Cette démarche permet également de se distinguer sur le marché en soulignant l'adoption d'une démarche entrepreneuriale verte, plus écologique qui représente souvent un gain de productivité pour l'entreprise
- La RSE est un facteur d'innovation et de confiance pour les salariés et pour les consommateurs avec une volonté de produire différemment tout en valorisant une démarche éthique et durable.

Entreprise citoyenne et responsable, Bonitasoft souhaite être acteur d'une démarche d'amélioration continue de ses environnements sociaux, économiques et écologiques.

[1] Shiftproject, Lean ICT : Pour une sobriété numérique, octobre 2018 [2] L'étude Green IT, Empreinte environnementale du numérique mondiale, septembre 2019 [3] Etude Ademe-Arcep sur l'empreinte environnementale du numérique en France

p.1-8

INTRODUCTION

- Nos Valeurs
- Nos piliers et engagements
- Bonitasofters
- Nos engagements RSE

p.9-13

ENVIRONNEMENT

1. GESTION DES RESSOURCES

- Gestion durable des biens
- Numérisation et achats écologiques
- Équipements électriques et électroniques

2. RECYCLAGE ET ÉNERGIE

- Recyclage de nos déchets
- Approvisionnement en électricité

3. RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE

- Actions de compensation
- Politique de déplacement

p.14-22

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

1. DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

- Gestion de la performance
- Plan de formation
- Révisions trimestrielles et semestrielles
- It's Happening Today

2. ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

- Accord collectif
- Collaboration

3. RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

- Structure salariale transparente
- Accord de participation
- Avantages sociaux

p.23-29

SOCIAL

1. BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

- Équilibre entre vie professionnelle et personnelle
- Santé et Sécurité
- Environnement de travail
- Great Place to Work®

2. ACTIONS SOCIALES

- La météo trimestrielle
- Rassemblements

3. DIALOGUE SOCIAL

- Représentation des employés

4. DIVERSITÉ ET INCLUSION

- Égalité des genres
- Inclusion des personnes en situation de handicap
- Politique anti-discrimination

p.30-33

ETHIQUE

1. GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

- Achats responsables
- Loyauté et intégrité dans les pratiques
- Partenariats éthiques

2. SÉCURITÉ

- Bonitasoft est certifiée ISO 27001
- Engagement en matière de sécurité des employés



INTRODUCTION



Créée en 2009

Grenoble, France



BPM

Editeur de solution d'automatisation
des processus métiers



Entreprise open-source



Equipes multiculturelles

Nos salariés télétravaillent depuis
la France, l'Espagne et le Canada



Clients internationaux

140 clients dans 35 pays

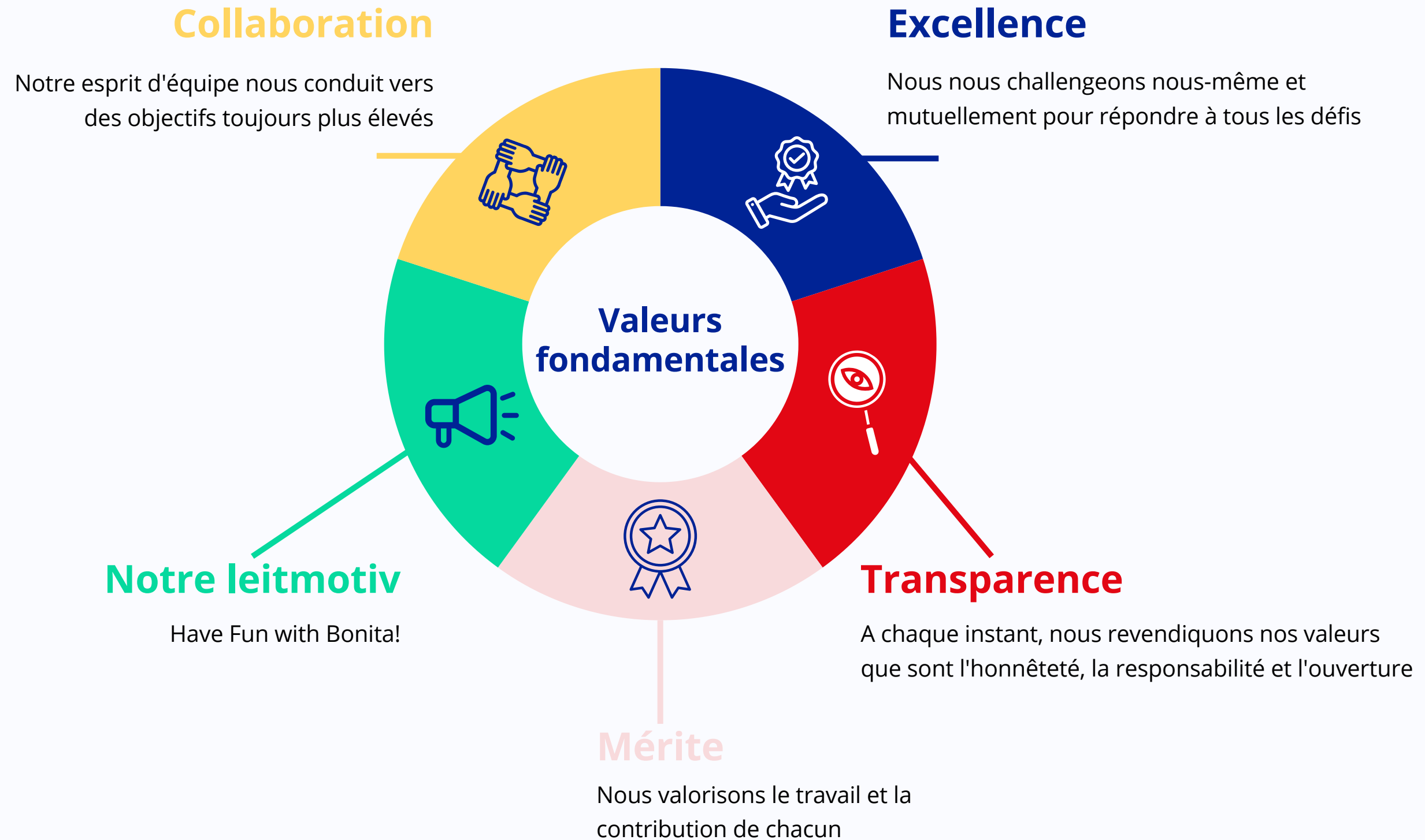


Large community

Un écosystème de plus de
150 000 membres

Nos Valeurs

Bonitasoft a mis en place de nombreuses initiatives pour être une entreprise socialement responsable.
Nos valeurs sont ancrées dans notre ADN open source.

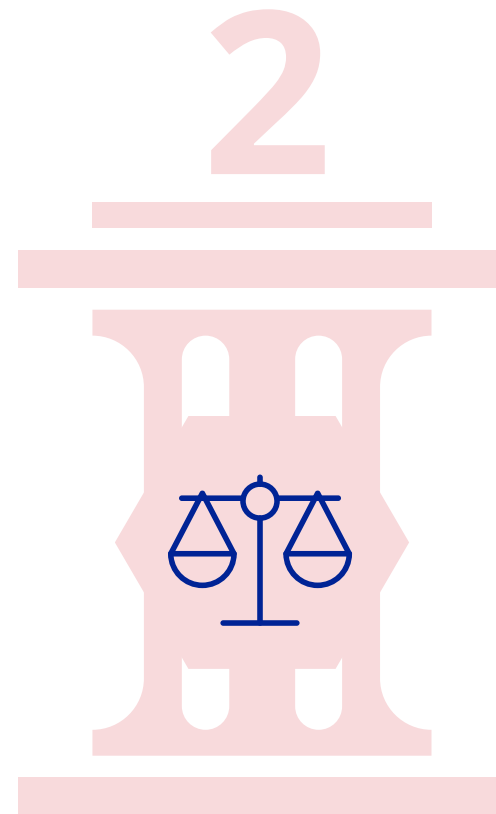


Nos piliers et engagements



Maitriser notre impact environnemental

- Gérer durablement les biens consommés
- Optimiser le recyclage des déchets
- Mieux préserver les ressources énergétiques



Etre un employeur responsable

- Favoriser l'épanouissement et le bien-être des salariés
- Développer les talents
- Proposer une politique salariale juste et motivante
- Favoriser le dialogue social
- Garantir la diversité et l'égalité des chances / égalité de traitement



Etre une entreprise citoyenne

- Encourager et soutenir l'engagement des collaborateurs
- Agir en faveur de l'économie sociale et solidaire
- Acheter responsable





Nos engagements RSE

Bonitasoft accompagne les entreprises innovantes partout dans le monde dans l'automatisation de leur processus métiers et le développement d'applications utiles à leur transformation digitale.

Cette transformation digitale qui vise souvent à:

- Favoriser les échanges automatisés en réduisant le recours au papier
- Mettre en place des outils de collaboration à distance afin de rendre les échanges plus agréable, avec moins de friction et plus d'efficacité ainsi que de réduire les déplacements
- Améliorer les conditions de travail des employés
 - A travers une réduction de la pénibilité,
 - En permettant une focalisation sur les responsabilités à forte valeur ajoutée
- Réduire l'impact environnemental par une meilleure gestion des déchets, des filières d'approvisionnement et des matières premières.

L'objet social de Bonitasoft contribue en ce sens à l'intérêt collectif, mais nous ne nous arrêtons pas là. Cet intérêt collectif nourrit l'ensemble de la stratégie que ce soit en terme de méthodologie de développement produit, où l'open source est privilégié, d'implication dans l'économie et l'écologie locale ou encore de respect et d'attention portée à l'humain.

80
salariés

96%
contrats CDI



12
nationalités



40
moyenne d'âge

femmes
25%
hommes
75%

ENVIRONNEMENT

1. DURABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

GESTION DES RESSOURCES

Gestion durable des biens

En ce qui concerne les équipements informatiques et électroniques, notre priorité est de ne rien jeter, mais de tout réutiliser. Nous avons établi un partenariat avec le groupe AFB, spécialisé dans la remise à neuf des équipements informatiques et de télécommunications. AFB redistribue nos équipements aux associations ou les recycle lorsque cela n'est pas possible.

De plus, AFB favorise l'approvisionnement local - les articles collectés à Grenoble sont principalement traités et revendus sur place. Cette approche est en adéquation avec notre localisation à Grenoble, où tous nos équipements sont entreposés.

Équipements électriques et électroniques

Aucun équipement électrique ou électronique, ni aucun composant, n'est jeté.

Les déchets électriques et électroniques sont recyclés séparément des pièces de rechange et des consommables.

Les déchets d'équipements électriques et électroniques sont remis à un prestataire de services qualifié.



Numérisation et achats écologiques

Visant toujours à minimiser le nombre d'impressions papier et d'échanges d'e-mails, plusieurs outils ont été adoptés :

- Un coffre-fort en ligne sécurisé pour les fiches de paie
- Des applications métier en mode SAAS pour la gestion des dossiers des employés, des frais professionnels, la gestion des absences, le suivi des performances, etc.

Dès que possible, les dépenses générales prennent en compte les critères environnementaux :

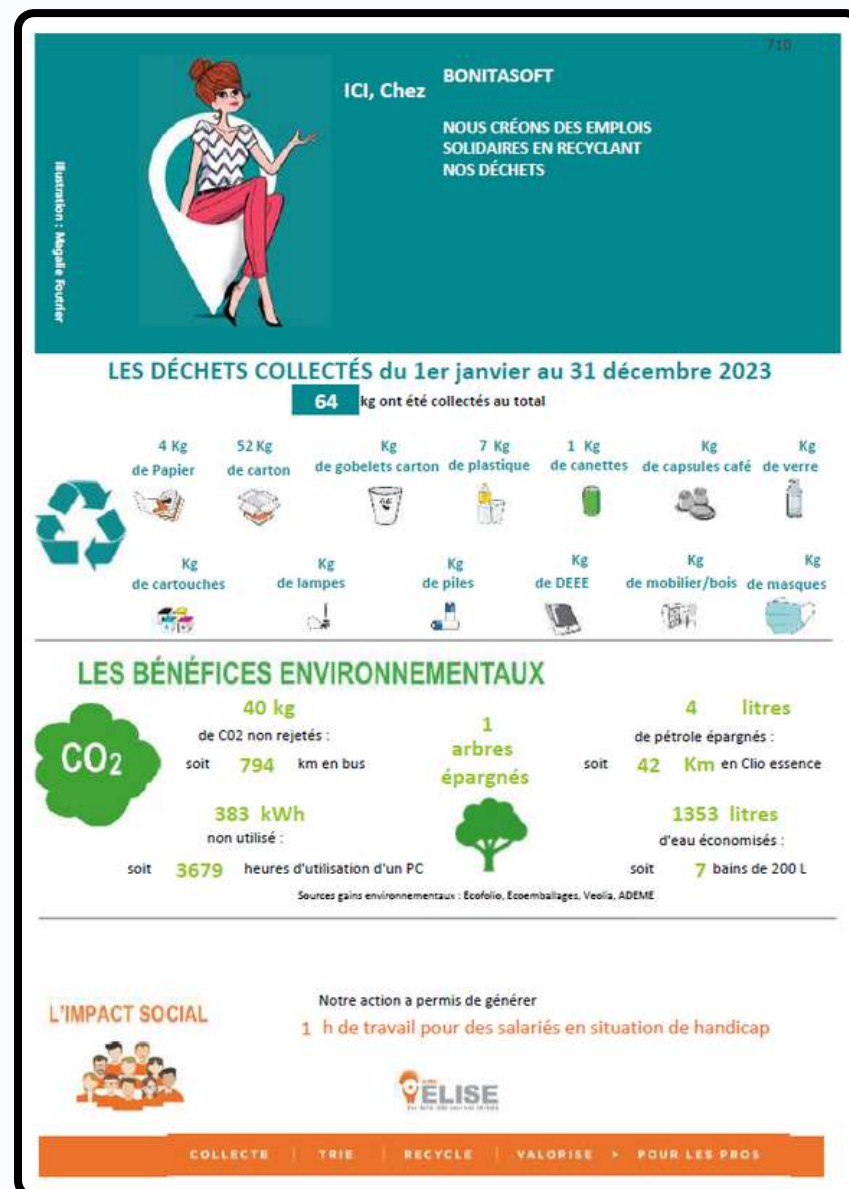
- Achat de thé, café et fruits biologiques
- Bonitasoft fournit des gobelets et des tasses écologiques dans la cuisine pour remplacer les gobelets en plastique.
- Aucun article en plastique (assiettes, couverts, verres, etc.) n'est utilisé lors des événements organisés par Bonitasoft.

2. RECYCLAGE ET ÉNERGIE

Recyclage de nos déchets

Dans le cadre des mesures prises pour le recyclage et l'élimination des déchets (papiers, cartons, canettes, bouteilles en plastique), nous avons mis en place le tri sélectif dans notre bureau de Grenoble.

Avec notre partenaire, [Elise](#), nous avons recyclé 64 kilos de déchets collectés en 2023.



Approvisionnement en électricité

Nous avons choisi de souscrire à un contrat de type "Énergie renouvelable" via la filiale GEG ENER. Cette formule garantit que 100 % de l'électricité fournie provient de sources renouvelables, telles que les centrales photovoltaïques, éoliennes et hydroélectriques, respectueuses de l'environnement. Chaque mégawattheure (MWh) que nous consommons est compensé par l'injection équivalente d'énergie renouvelable dans le réseau électrique, provenant d'une source située dans la région Rhône-Alpes.

Bien que ce contrat représente un coût supplémentaire pour Bonitasoft, nous sommes déterminés à maintenir cette démarche dans les années à venir.



3. RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE

Actions de compensation

Afin de réduire notre empreinte carbone, nous avons collaboré avec Reforest'Action [1] dans une opération combinant nos succès et engagements environnementaux.

Pour chacun des succès de Bonitasoft, des arbres sont plantés en France.

En 2023, Bonitasoft a planté 35 arbres.

[1] Reforest'Action a décidé de mettre fin à ce service en 2023 en raison d'un changement stratégique. Par conséquent, notre partenariat avec l'organisation prend fin en 2023.



Politique de déplacement

En 2023, nous nous sommes engagés à réviser notre politique de voyage pour y intégrer des aspects écologiques. Cette politique, communiquée à tous les employés, comprend les directives suivantes :

- Favoriser les déplacements en train plutôt qu'en avion lorsque cela ne compromet pas le voyage. En cas de durées de trajet équivalentes, privilégier le train.
- En l'absence ou rareté de transports en commun, la location de voiture, les taxis ou les véhicules privés peuvent constituer des options alternatives. Lors des déplacements en groupe, nous encourageons activement le covoiturage entre les employés.

NOS ENGAGEMENTS 2024 EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

1. Poursuivre notre partenariat avec AFB concernant la réaffectation de nos équipements.
2. Pour l'organisation de nos rassemblements, prévoir des activités de team building qui permettent aux employés de se connecter avec la nature afin de renforcer la conscience environnementale et l'esprit d'équipe parmi les collègues.
3. Respecter nos politiques de déplacement lors de l'organisation de nos événements
Get together.



ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

1. DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

Gestion de la performance

Depuis 2021, nous avons adopté une évaluation trimestrielle des performances en remplacement de l'évaluation annuelle. Cette transition vise à surveiller étroitement les employés, à détecter rapidement les difficultés et à mettre en place des plans d'action sur des cycles plus courts. Nous considérons qu'il est crucial d'avoir des discussions significatives entre les managers et les employés plus fréquemment que seulement une fois par an.

Ces réunions nous permettent de mettre en avant les succès du trimestre ainsi que les difficultés rencontrés, afin de progresser dans le futur. Elles identifient également les besoins en formation pour enrichir le plan de formation en temps réel.

Par ailleurs, des évaluations du développement professionnel sont menées tous les deux ans pour discuter des aspirations de carrière et des attentes des employés.



Plan de formation

Bonitasoft met un fort accent sur la formation afin de développer les compétences et connaissances transversales de chaque employé par le biais de sessions de formation, d'expériences pratiques et de partage d'expertise.

Nous réalisons des évaluations trimestrielles pour suivre de près les progrès des employés, discuter de leurs succès et de leurs défis, et identifier les besoins en formation tout au long de l'année. Un plan de formation est élaboré en fonction de la stratégie de l'entreprise et est ajusté en fonction des évolutions des métiers, des missions et des besoins individuels des employés.

En 2023, 52 % des employés ont suivi des formations, totalisant 863 heures, contre 36 % en 2022 pour 518 heures de formation.

De plus, chaque manager a suivi un programme de formation de 31 heures intitulé "Être manager chez Bonitasoft", visant à les habiliter à incarner les valeurs de l'entreprise tout en guidant leurs équipes, en mettant l'accent sur la promotion d'une culture de la performance basée sur le feedback, les techniques de motivation des équipes et le soutien à l'avancement professionnel.

Révisions trimestrielles et semestrielles

À la suite de chaque campagne d'évaluation trimestrielle, une analyse est réalisée par les ressources humaines et examinée par le Comité exécutif afin de mettre en œuvre des actions si nécessaire.

Les ressources humaines organisent également des "People Reviews" avec chaque manager deux fois par an. Il s'agit d'une évaluation de tous les collaborateurs de Bonitasoft par les ressources humaines et les managers. Des sujets tels que la performance, les aspirations professionnelles et les besoins en formation sont discutés.



It's Happening Today

Chaque deuxième jeudi du mois, une pause dans les tâches quotidiennes des équipes R&D et informatiques est organisée afin que chacun puisse consacrer une journée à un sujet de son choix, appelée "It's Happening Today".

Consolider de nouvelles connaissances ou maîtriser de nouveaux outils dépend de l'intérêt des employés et de leur capacité à expérimenter et à mettre en œuvre leurs nouvelles compétences.

Cette initiative propose un cadre idéal pour que chacun puisse exprimer ses talents. Le défi de la journée est fixé par l'employé, et l'échec accueilli avec le sourire, car même si l'objectif de la journée n'est pas atteint, l'apprentissage a eu lieu et c'est ce qui motive l'initiative.

2. ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

ACCORD COLLECTIF

Bonitasoft vise à maintenir une forte cohésion au sein de ses équipes et à impliquer les employés dans les projets de l'entreprise.

Pour atteindre cet objectif, l'entreprise a organisé trois événements Get-Together en 2023, contre deux événements en 2022. Ces rassemblements offrent aux employés des occasions d'interagir plus fréquemment avec leurs collègues et les autres équipes, favorisant ainsi la génération de nouvelles idées et apportant de la valeur tant pour l'entreprise que pour ses employés.

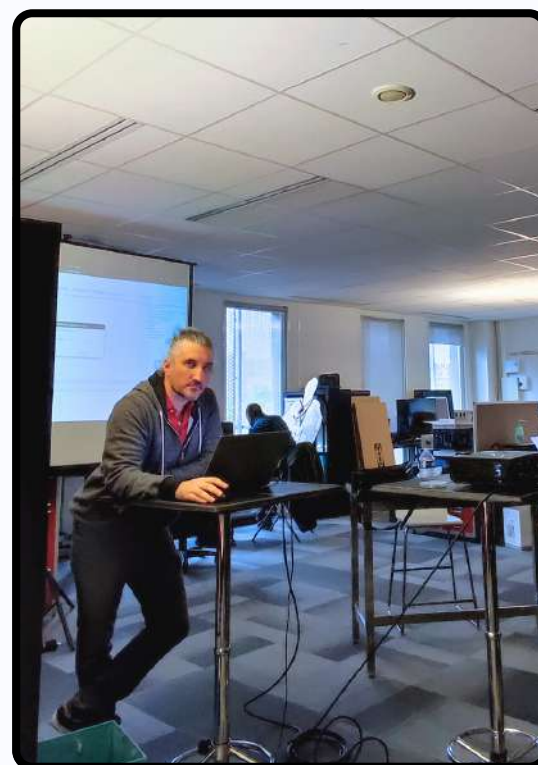
Lors du kick-off annuel, les équipes se réunissent pour établir des objectifs et des stratégies. De plus, des réunions trimestrielles ou semestrielles, adaptées aux besoins de chaque équipe, sont organisées. Ces séances privilégient une approche collaborative pour garantir que la communication ne soit pas à sens unique, avec seulement le manager qui parle pendant que l'équipe écoute. Plusieurs intervenants, des sessions de questions-réponses et des activités engageantes sont intégrés pour encourager la collaboration.

À distance, plusieurs initiatives ont été lancées :

Customer factory

Notre culture centrée sur le client, qui vise à offrir l'excellence à nos clients, guide toutes nos approches et processus internes. C'est pourquoi nous avons mis en place un programme Ambassadeur appelé "The Customer Factory", réunissant les départements en contact avec les clients et les équipes de développement de produits pour aligner notre stratégie produit.

Par exemple, c'est dans le cadre de ce programme que Bonitasoft a repensé son modèle de tarification, en impliquant toutes les équipes concernées. Cette collaboration a réellement enrichi le processus et a permis une amélioration significative, suivie d'une adhésion des employés pour mettre en œuvre ces changements auprès des clients et des partenaires.



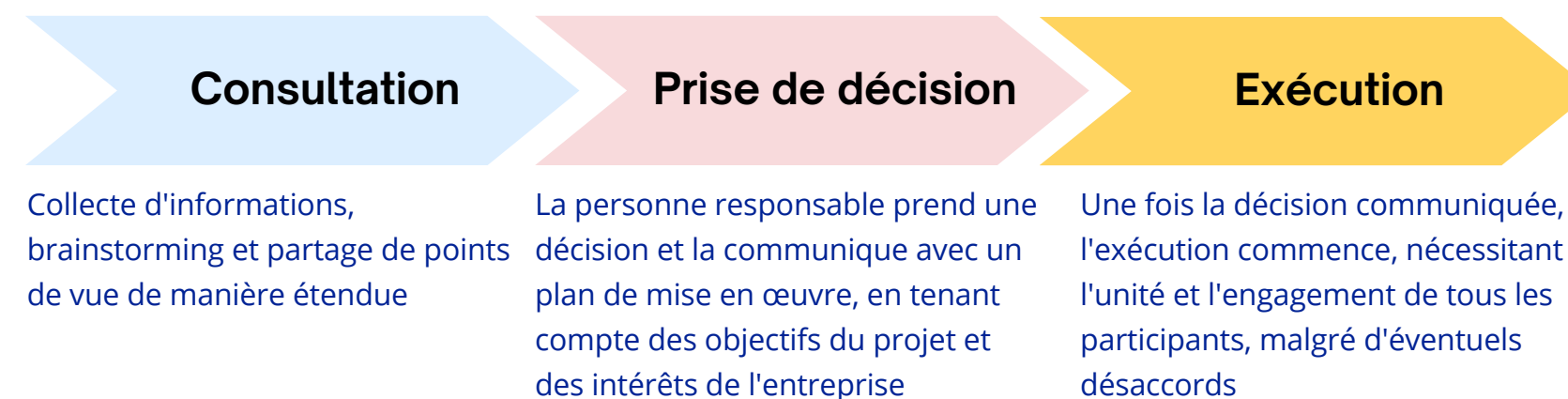
Initiative de prise de décision basée sur le consentement

Nous cherchons à encourager davantage la délégation au sein de notre entreprise. Cette initiative, lancée au niveau du comité exécutif, se poursuivra avec les managers et les contributeurs individuels. Pour faciliter cela, nous avons choisi d'adopter la méthodologie RACI, en mettant l'accent sur la "prise de décision basée sur le consentement" plutôt que sur la "prise de décision basée sur le consensus".

Le succès de ce processus repose sur une consultation étendue, une prise de décision transparente, la résolution des désaccords et une action collective vers le succès, renforçant ainsi notre engagement commun envers les objectifs organisationnels.

Les individus responsables sont habilités à prendre des décisions pour des projets ou des sujets, garantissant des processus de prise de décision approfondis. Ils donnent la priorité aux objectifs et aux valeurs de l'organisation, sollicitent les contributions des membres de l'équipe et assument la responsabilité du succès ou de l'échec des décisions.

Le processus comprend trois étapes :



Collaboration

Brainstorming & ateliers

Tout au long de l'année, des équipes de différents départements se réunissent pour des projets collaboratifs. Notre accent sur cet esprit de collaboration est renforcé lors de notre rassemblement du quatrième trimestre, où nous encourageons le travail d'équipe entre tous les départements et facilitons l'échange d'informations concernant des initiatives majeures et notamment les lancements de produits.

Ressources standardisées

Dans un but de prioriser et d'améliorer le partage d'informations et la collaboration, nous avons mis en place des ressources standardisées au sein de notre organisation. Cela inclut l'utilisation de la suite Google pour la messagerie, la collaboration sur la documentation en distancielle, des réunions en visio avec Google Meet. De plus, nous utilisons Confluence pour le partage de documents rationalisé et Slack pour la messagerie instantanée, garantissant ainsi une communication rapide et efficace entre les membres de l'équipe.

Création du département des programmes stratégiques d'entreprise

Pour renforcer les initiatives stratégiques de l'entreprise, nous avons créé un nouveau département dédié exclusivement à ces efforts. En 2023, nous avons lancé un programme stratégique visant à améliorer les conditions de travail quotidiennes des employés, à rationaliser la communication et à favoriser le partage d'informations dans toute l'entreprise.



3. RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

STRUCTURE SALARIALE TRANSPARENTE

Introduction des grilles de salaire

En 2023, nous avons mis en place des grilles salariales en collaboration avec chaque département, offrant aux employés la possibilité de suivre et de prendre en charge leur évolution de carrière. Ce cadre assiste les managers dans l'identification des compétences requises à différents niveaux, favorisant ainsi une meilleure compréhension des exigences pour progresser. De plus, il offre aux employés une trajectoire claire pour leur développement professionnel, en détaillant les compétences et les aptitudes nécessaires pour passer au niveau suivant.

Transparence sur les salaires

Nous offrons à tous les employés un accès aux informations salariales qui correspondent à leurs fonctions spécifiques et aux différents niveaux associés à ces fonctions. Cette approche a pour objectif de réduire au minimum les écarts salariaux et de garantir une rémunération équitable aussi bien pour les employés actuels que pour les nouveaux arrivants.

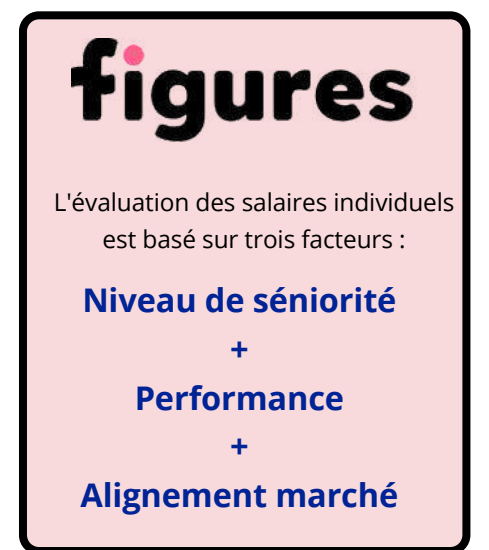
Evaluation annuel des salaires

Le processus d'évaluation des salaires de Bonitasoft fait partie d'un processus plus vaste - le processus global de budgétisation de Bonitasoft. Il implique à la fois les managers et les RH.

Nous utilisons un outil de benchmarking salarial dynamique, constamment actualisé selon les tendances du marché, pour garantir la compétitivité de notre rémunération, sans nécessiter d'ajustements. Ce système guide notre processus d'évaluation des salaires pour des décisions équitables et en phase avec le marché, en tenant compte de l'inflation. Chaque évaluation inclut une analyse du salaire de l'employé et la possibilité d'une augmentation, mais celle-ci n'est pas automatique. Les managers proposent des évaluations salariales avec justification, examinées et validées par les ressources humaines avant communication aux employés.

Bilan Social Individuel

Nous pensons que la politique de rémunération d'une entreprise va au-delà du simple salaire. Par conséquent, en 2023, nous avons instauré un Bilan Social Individuel (BSI) pour chaque employé. Le BSI présente une vue d'ensemble et détaillée sur la rémunération globale ainsi que les avantages sociaux dont a bénéficié l'employé au cours de l'année précédente.



Accord d'intéressement

En 2019, Bonitasoft a signé un accord de participation avec la Délégation du personnel (DUP). Il fournit une variable supplémentaire au forfait de rémunération en fonction des objectifs de l'entreprise. Un nouvel accord a été signé avec le Comité social et économique (CSE) en 2022, renouvelant notre engagement pour trois ans.

Le dispositif mis en place par cet accord vise à :

- associer tous les employés aux résultats économiques de l'entreprise ;
- mobiliser et motiver tous les employés pour atteindre des objectifs opérationnels et de performance client, qui sont essentiels à la réussite de la stratégie de l'entreprise.

En association avec l'accord de participation aux bénéfices, nous proposons un plan d'épargne entreprise permettant aux employés de contribuer à la constitution d'un portefeuille de titres. Les contributions des employés et de l'entreprise bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

NOS ENGAGEMENTS 2024 EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

1. Refonte du process de gestion de la performance des employés
2. Afin de soutenir notre engagement en faveur de la transparence et de l'équité, nous offrirons à tous les employés un accès aux tranches salariales de leurs postes à tous les niveaux.
3. Nous mettrons en place la méthodologie des Objectifs par Résultats Clés (OKR) en tant qu'approche de gestion collaborative pour définir et prioriser les objectifs de notre organisation et de ses différents départements. En adoptant les OKR, notre objectif est de favoriser l'alignement, de renforcer la focalisation et de promouvoir la transparence dans nos opérations.

Avantages sociaux



100% télétravail
(France, Spain, Canada)



Flexibilité des horaires
de travail



Indemnités de
télétravail pour chaque
jour travaillé à domicile



Allocations mensuel
de co-working pour
tous



Intéressement



Tickets restaurant
subventionnés à 50%
par Bonitasoft



Mutuelle
subventionnée à 60%
par Bonitasoft



5 semaines de congés
payés + 6 jours de congé
supplémentaires



Allocation CSE



Une journée de
bénévolat pour
consacrer du temps
à un projet caritatif



Le lundi de Pentecôte
offert à tous les
employés



Célébration des
anciennetés à
1, 3, 5, 10, 15 ans.



Politique "Choose your
own tools"



Trois rassemblements
par an avec tous les
salariés



SOCIAL

1. BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Nos employés jouent un rôle essentiel dans la performance de l'entreprise, pour cette raison Bonitasoft a instauré une politique de ressources humaines axée sur la promotion de la croissance et du développement de son personnel.

Équilibre entre vie professionnelle et personnelle

Garantir la qualité de l'environnement de travail et l'équilibre de vie de ses employés fait partie intégrante de la politique RH de Bonitasoft. La société déploie tous les efforts nécessaires pour fournir un environnement de travail agréable propice à leur épanouissement professionnel.

Santé et Sécurité

Bonitasoft assure la santé et la sécurité de ses employés grâce à la mise à jour annuelle du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) et du plan d'action associé, en proposant un régime d'assurance santé offrant une très bonne couverture, ainsi qu'un excellent équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (limitant les sollicitations en dehors des heures de travail, charte du droit à la déconnexion).

L'activité de Bonitasoft, étant principalement tertiaire, n'est pas particulièrement sujette aux accidents. Aucun accident du travail n'a été signalé en 2023.

Une attention particulière est accordée aux risques psychosociaux. Chaque manager programme des réunions avec chaque membre de son équipe au moins une fois par mois pour examiner les objectifs, mais aussi pour discuter des sentiments et du bien-être des employés. Ce système de gestion facilite la détection précoce des situations de stress liées au travail.



Environnement de travail

Nous avons repensé l'aménagement de nos bureaux pour répondre aux besoins d'une entreprise entièrement en télétravail.

Nous avons mis en place des postes de travail partagés dans nos open space, chacun équipé de matériels essentiels telles qu'un écran, un clavier, une souris, une station dock, un adaptateur HDMI/VGA, un câble VGA et un câble RJ45. Ainsi, chaque employé visitant nos bureaux peut travailler avec le même confort qu'à son domicile.

Charte sur la flexibilité du lieu et des horaires de travail

En 2019, nous avons mis en place une charte sur la flexibilité du lieu et des horaires de travail, visant à :

- Prioriser une organisation du travail basée sur la confiance plutôt que sur le contrôle
- Promouvoir le bien-être des employés et réduire la fatigue liée aux déplacements
- Limiter les déplacements et ainsi réduire notre impact en termes de CO2
- Recruter les bonnes personnes en fonction de leurs compétences plutôt que de leur lieu de résidence

Cette charte permet à chacun de travailler à l'endroit de son choix sans nécessiter de permission, tant que cet endroit est propice au travail et à la concentration. Elle permet également à chacun d'adapter ses horaires de travail à certaines contraintes personnelles, en autorisant des périodes d'indisponibilité, tout en respectant le temps de travail hebdomadaire et un équilibre quotidien.



Great Place To Work®

Bonitasoft a participé à l'enquête Great Place to Work en 2018, 2019 et 2023 pour évaluer son environnement de travail et poursuivre l'amélioration continue. Cette certification repose sur une enquête interne et une évaluation des RH, où les employés partagent anonymement leurs opinions sur la qualité de vie au travail à travers cinq dimensions : la crédibilité, le respect, l'équité, la fierté et la camaraderie.



2018

Bonitasoft a obtenu le label Great Place to Work® dès sa première participation et a décroché une place parmi les "Meilleurs lieux de travail", se classant 43e parmi les entreprises de 50 à 500 employés. Avec un taux de réponse remarquable de 92,5 % à l'enquête, 86 % des employés considéraient Bonitasoft comme un excellent lieu de travail.



2019

En 2019, lors de notre deuxième participation, Bonitasoft a non seulement obtenu le label Great Place to Work®, mais a également atteint un jalon notable en se classant 10e parmi les entreprises de 50 à 500 employés, marquant une amélioration significative par rapport à l'année précédente.



2023

Pour notre troisième participation en 2023, Bonitasoft a de nouveau reçu le label Great Place to Work®. Au total, 94,2 % des employés ont répondu à l'enquête, et 86 % d'entre eux considèrent Bonitasoft comme une entreprise où il fait bon travailler.

2. ACTIONS SOCIALES

La météo trimestrielle

Lors des évaluations trimestrielles, deux sections spécifiques sont liées à l'épanouissement et au bien-être des collaborateurs de Bonitasoft :

- Une météo du trimestre où l'employé peut exprimer ses sentiments
- Une section "Conditions de travail" qui permet aux collaborateurs de Bonitasoft de s'exprimer sur leur organisation, l'intensité de la charge de travail, le télétravail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle...

Rassemblements

En tant qu'entreprise 100% télétravail, les trois rassemblements sont également l'occasion pour tous les employés de passer du temps ensemble, de nourrir nos liens personnels grâce à des activités de team building. Avec ces événements, nous contribuons à offrir une ambiance de bureau et à renforcer l'intégration dans la culture de l'entreprise.



3. DIALOGUE SOCIAL

Représentation des employés - CSE

En 2023, 5 nouveaux employés du Comité Social et Économique (CSE) ont été élus.

Le CSE et l'équipe de direction se réunissent une fois tous les deux mois, avec un ordre du jour défini conjointement à l'avance. Des sujets tels que le soutien au travail ergonomique, qui a conduit à l'achat de supports pour ordinateurs portables et de nouvelles chaises, ont été abordés, ainsi que la mise en place du travail à domicile, les horaires flexibles et l'accord d'incitation. Une des initiatives inclut un abonnement annuel au Club Employés, une plateforme en ligne qui offre aux employés des réductions sur des produits de consommation, les loisirs, les voyages et les services.

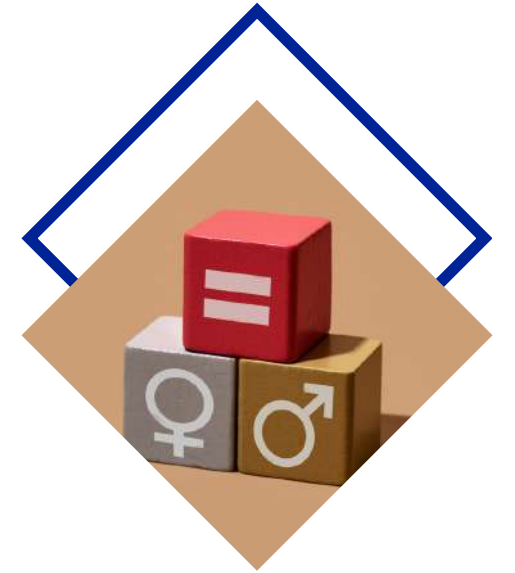
4. DIVERSITÉ & INCLUSION

La politique sociale de Bonitasoft se reflète dans son engagement à promouvoir la diversité, à travers une politique de recrutement et de gestion de carrière ouverte à tous, basée sur leurs compétences (indépendamment de l'âge, du handicap, du sexe, de l'origine, de la religion et des croyances, ou de l'orientation sexuelle).

Égalité des genres

En 2023, Bonitasoft a poursuivi son engagement sur :

- Le recrutement : veiller à une stricte non-discrimination entre les genres pour avoir une proportion de femmes alignée sur, voire supérieure, au marché (en 2020, la proportion de femmes parmi les diplômés en informatique employés a atteint 17%. [Source](#)). À ce jour, les femmes représentent 25% de notre effectif.
- La rémunération : maintenir une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'application de la politique salariale. Cf. "Grille de salaires" p. 20
- L'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales : promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour les deux genres en mettant en œuvre la charte sur le lieu de travail flexible et les horaires de travail.



Inclusion des personnes en situation de handicap

Au 31 décembre 2022, l'entreprise emploie 3 personnes en situation de handicap (RQTH).

Politique anti-discrimination

De nombreuses nationalités (actuellement 12) sont présentes dans l'équipe de Bonitasoft. Les employés européens ainsi que ceux venant de plus loin, tels que le Népal et le Liban, ont été assistés dans leur installation en France.

L'âge n'est pas considéré comme un critère de recrutement positif ou négatif et tous les groupes d'âge travaillent ensemble et se soutiennent mutuellement.

NOS ENGAGEMENTS 2024 EN MATIÈRE DE SOCIAL

1. Rechercher activement de nouveaux bureaux qui privilégient le bien-être de nos employés et répondent à notre politique de travail à distance. Nos efforts de recherche sont guidés par les besoins et les attentes globaux de nos collaborateurs, avec leurs retours nous aidant à affiner nos spécifications. Cette initiative reflète notre engagement à créer un environnement de travail optimal qui correspond aux aspirations de nos employés.
2. Mettre en œuvre des initiatives de diversité pour sensibiliser, favoriser la compréhension et promouvoir l'inclusivité, telles que des formations sur les meilleures pratiques et les biais inconscients dans le recrutement.
3. Participer à l'enquête Great Place to Work en 2024
4. Encourager les employés à utiliser leur journée de volontariat.



ETHIQUE



1. GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Achats responsables

Bonitasoft privilégie les fournisseurs locaux et ceux qui favorisent des initiatives sociales et environnementales.

Particulièrement en ce qui concerne l'alimentation, la priorité est donnée aux produits avec le moins d'emballage possible et à l'utilisation de fournisseurs locaux pour soutenir l'agriculture de proximité.

Concernant les achats informatiques, les fournisseurs locaux sont privilégiés lorsque cela est possible.

Loyauté et Intégrité dans les pratiques

Bien que les activités de Bonitasoft ne soient pas particulièrement exposées aux risques de corruption, l'entreprise adhère strictement aux dispositions réglementaires en la matière. Pour contrôler les engagements pris par les personnes autorisées, des procédures d'achat et de validation sont rigoureusement mises en place.

En 2022, Bonitasoft a instauré un système de signalement professionnel afin de prévenir et de contrer tout comportement illicite ou contraire aux normes éthiques au sein de l'entreprise.

Ce système offre la possibilité à tout employé de Bonitasoft, ainsi qu'à ses partenaires commerciaux, prestataires de services, sous-traitants et toute autre partie concernée par les activités de l'entreprise, de signaler tout crime, violation manifeste de la loi ou des règlements, menace pour l'intérêt public ou non-respect du code de conduite du groupe.



Le système de signalement de Bonitasoft vise à éradiquer les comportements répréhensibles au sein de l'entreprise. Il couvre un large éventail de violations potentielles, telles que la fraude, la corruption, les dommages environnementaux et les violations de données.

Tout rapport doit répondre à des critères spécifiques pour garantir son authenticité et sa bonne foi. Les dénonciateurs sont protégés contre les représailles, et leur identité reste confidentielle tout au long du processus. Le système est supervisé par le Référent de la Dénonciation et implique une vérification et une enquête internes.

Les décisions relatives aux incidents signalés sont prises de manière transparente et rapide, avec des notifications fournies aux parties concernées. Ce processus garantit la responsabilité tout en préservant la confidentialité et la protection des dénonciateurs. Bonitasoft demeure résolument engagé à maintenir l'intégrité et la transparence dans ses opérations.

Partenariats éthiques



Nous collaborons avec le [Groupe AFB](#), une entreprise spécialisée dans la rénovation de matériel informatique et de télécommunications. AFB témoigne d'un fort engagement en matière de RSE, notamment dans son emploi de personnes en situation de handicap. AFB fournit notre équipement à des associations ou recycle ce qui ne peut l'être.



Le fournisseur choisi, [Elise](#), recycle non seulement les déchets collectés, mais crée également des emplois durables pour les personnes en situation de handicap ou en difficulté.

Bonitasoft utilise également des établissements et des services pour travailleurs handicapés (ESAT) pour le recyclage des bacs de tri (Elise).

2. SÉCURITÉ

Bonitasoft est certifiée ISO 27001

Bonitasoft est certifiée ISO 27001 pour sa sécurité de l'information Bonita Cloud et le développement, les opérations et le support client de Bonita Cloud.

Les entreprises qui automatisent leurs processus métier sur Bonita Cloud veulent des applications d'entreprise sécurisées et robustes avec l'assurance que leurs données et leur vie privée sont protégées.

La certification ISO 27001 de Bonitasoft est le résultat d'un audit réussi des pratiques de sécurité cloud de l'entreprise par Bureau Veritas Certification, leader mondial de la certification.



[TELECHARGER LA CERTIFICATION](#)

Engagement en matière de sécurité des employés

Avec le comité CSE, nous avons mis à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) qui présente les risques pour la santé et la sécurité des employés.

Cette démarche est cruciale dans nos efforts de prévention, et permet :

- L'inventaire des risques professionnels.
- L'identification de leurs causes.
- La mesure de leur impact sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Les risques évalués dépendent de l'activité et de l'environnement de l'entreprise. Les facteurs incluent les contraintes physiques, les environnements agressifs et les rythmes de travail spécifiques comme les quarts de nuit et les tâches répétitives.

NOS ENGAGEMENTS 2024 EN MATIÈRE D'ETHIQUE

1. Continuer nos partenariats avec le Groupe AFB et Elise.
2. Maintenir la certification ISO 27001 et veiller à ce que tous les employés respectent les bonnes pratiques liées à cette certification.



HAVE FUN WITH BONITA

www.bonitasoft.com

hr@bonitasoft.com

