

**20**

**22**

**COMMUNICATION  
SUR LE PROGRÈS**

**01**

**TABLE  
DES  
MATIÈRES**

# TABLER DES MATIÈRES

Le Pacte Mondial	4
Le mot du Président	7
Beezen en quelques mots	9
Dates clés	10
Nos métiers	11
Nos clients	12
La transformation de Beezen	13
<b>I/ Les droits de l'Homme</b>	<b>20</b>
<b>II/ Les droits du travail</b>	<b>31</b>
<b>III/ L'environnement</b>	<b>38</b>
<b>IV/ Lutte contre la corruption</b>	<b>43</b>

02

LE PACTE  
MONDIAL

# Qu'est ce que le pacte mondial ?

---

Lancé en juillet 2000 par Kofi Annan, secrétaire général des Nations Unies, le Pacte Mondial (Global Compact) a pour **objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés**. Principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes, ce mouvement regroupe des milliers de participants répartis dans près de 150 pays.

**Adhérer au Pacte Mondial, c'est partager la conviction que des pratiques commerciales fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus, contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable.**

Le Global Compact est une initiative internationale d'engagement volontaire en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprise (RSE).

En signant le Global Compact, nous nous engageons à intégrer dans notre stratégie et nos opérations les 10 principes du Global Compact, à progresser tous les ans sur ces principes et à communiquer annuellement nos bonnes pratiques sur le site Internet du Global Compact, en publiant un document dédié : la Communication sur le Progrès (COP).

# Les 4 thèmes & 10 fondements du Pacte Mondial

## Droits de l'Homme

- Protection du droit du travail
- Non complicité des violations des droits de l'Homme

## Droits du travail

- Liberté d'association et négociation collective
- Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Abolition effective du travail des enfants
- Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

## Environnement

- Précaution face à l'environnement
- Initiatives en faveur de l'environnement
- Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

## Lutte contre la corruption

- Lutte contre la corruption sous toutes ses formes

03

LE MOT DU  
PRÉSIDENT

# Le mot du président

---

"Dans une société dominée par la recherche incessante du profit et afin d'éviter les dérives qui peuvent en découler, il est primordial d'accorder une place aux considérations éthiques et sociales. Construire une entreprise saine, vivante et prospère, où chacun pourrait apporter le meilleur de lui-même, et où l'organisation ne serait plus seulement gouvernée par les primes d'objectifs, mais au service de tous..

Nous avons rejoint en 2017 le Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact). Lancé en juillet 2000 par Kofi Annan, secrétaire général des Nations Unies, le Pacte Mondial a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises.

Adhérer au Pacte Mondial, c'est partager la conviction que des pratiques commerciales fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus, contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable. Le Global Compact est une initiative internationale d'engagement volontaire en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Nous recherchons un modèle organisationnel en adéquation avec la mission sociale et les valeurs qu'elles se sont fixées.

La promotion d'autres modalités de coopération et de coordination en accord avec les valeurs de l'Économie Sociale et Solidaire nous apparaît comme une préoccupation centrale, notamment dans un contexte de changement d'échelle important, avec un développement géographique et/ou une croissance des effectifs, où les changements opérés démontrent une volonté de préserver l'identité et la raison d'être de leur organisation.

En le signant, nous nous sommes engagés à intégrer dans notre stratégie leurs principes, à progresser tous les ans sur ces principes et à communiquer annuellement nos bonnes pratiques sur le site Internet du Global Compact et sur notre blog, en publiant un document dédié : la Communication sur le Progrès (COP).

Allier activité économique et utilité sociale, c'est le choix de Beezen."

**Jean-Marc Benailly, CEO Beezen**

**04**

**BEEZEN EN  
QUELQUES  
MOTS**

# Nos dates clés

---

2007

- Création de l'entreprise.

2013

- Changement de stratégie, un premier pivot est opéré chez Beezen, avec la mise en place de nouvelles offres, et un repositionnement sur une nouvelle clientèle.

2016

- Beezen devient indépendant avec le rachat, par son fondateur Jean-Marc Benaily, des parts détenues par Business & Décision.

2018

- - Obtention de la deuxième place du classement HappyAtWork.
  - Mise en place de la Beezen Innovation Factory en partenariat avec 50inTech & l'incubateur HEC à Station F.

2019

- Création de Beezen Maroc et Beezen Tunisie et projets de filiale en Belgique et au Vietnam.

2020

- Création de Beezen Sénégal.

2021

- Lancement du projet de Transformation Opale en janvier 2021

# Nos métiers

Beezen est une ESN française indépendante, acteur majeur de la transformation et de la performance des entreprises qui ambitionne de se positionner comme le partenaire stratégique de ses clients en les accompagnant dans l'analyse et la valorisation de leurs données, le développement et la maîtrise de leur expérience digitale.

## Conseil & transformation

- Stratégie & Innovation
- Transformation Digitale
- Pilotage de la Performance

## Digital Experience

- Développement IT
- Développement Mobile
- UI/UX design

## Data Intelligence

- Business Intelligence
- Data science
- Big Data

# Nos clients



# Pourquoi Beezen s'est engagée dans ce projet de transformation

## L'Opale

### **Construire un cadre de travail plus épanouissant pour les salariés**

Nous ne sommes pas exempts de cas de souffrance au travail, avec des risques de surinvestissement des collaborateurs et de burn-out. Consciente de ce constat, Beezen créera un cadre de travail respectueux des individus et permettant l'expression des compétences de chacun. Les modes de management adoptés recherchent un équilibre entre autonomie et responsabilisation en offrant plus de capacité d'initiative et de pouvoir de décision aux salariés. Avec notre organisation en petites équipes autonomes, Beezen ambitionne ainsi de revaloriser le métier des collaborateurs et de restaurer sa dimension humaine.

### **Mieux impliquer les salariés au projet de l'organisation**

Nous sommes persuadés que notre mission sociale ne doit pas être uniquement le projet des fondateurs ou dirigeants, mais bien celui de l'ensemble de leurs salariés. Nous allons accélérer la mise en œuvre des modes de gouvernance basés sur la participation d'un plus grand nombre de parties prenantes avec le souci de mobiliser l'intelligence collective. Le pouvoir sera redistribué en ouvrant la décision aux salariés, répondant à l'ambition de recréer du collectif et développer l'engagement de chacun.

### **Tout en garantissant la performance économique et sociale**

Dans un contexte de croissance du secteur des ESN et de pressions concurrentielles accrues, nous rechercherons des modes d'organisation favorisant agilité et innovation.

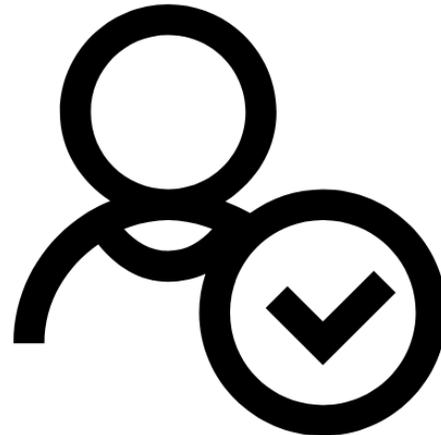


# Les 3 piliers de l'entreprise Opale

Self-  
management



Wholeness



Evolutionary  
purpose



# Self-management

Un fonctionnement efficace sur la base de la relation d'égal à égal, en dehors de toute hiérarchie et sans recherche du consensus.

Le self-management aura un impact sur la structure de l'organisation, les salaires et incentives, la gestion des conflits, les réunions et modes de prise de décision...

Nous créerons une organisation qui répondra aussi bien aux besoins des clients et des consultants en auto-gestion, ce qui permettra la liberté et la responsabilité aux consultants d'adapter leurs prestations et leurs compétences aux besoins réels.



1

## Pas de hiérarchie verticale

Le self-management repose sur plusieurs caractéristiques.

Au sein de Beezen, cela se traduira par la limitation de l'encadrement intermédiaire et des fonctions support. Nous nous concentrerons là où est créée la valeur.

Par exemple la planification, le contrôle qualité, la gestion RH sont limités au strict minimum, car elles n'apportent pas de valeur pour le client.

2

## Une gestion de projets simplifiée

Nous privilégierons des groupes de travail volontaires. Par exemple, les projets seront menés de façon naturelle et fluide. Les salariés travailleront sur le sujet qu'ils jugent le plus important, le plus urgent et le plus sympa à faire ce qui devrait entraîner la suppression de l'organisation

du CIT et des pizza teams.

Il n'y a aucun formalisme (pas de planning, pas de budget, pas de suivi des indicateurs...).

3

## Une grande autonomie

Les prises de décision se font généralement grâce à la sollicitation d'avis. N'importe qui peut prendre une décision, cependant, la personne qui décide doit préalablement solliciter l'avis de ceux qui sont concernés par la décision et éventuellement des spécialistes du sujet.

Ce mode de fonctionnement sera très efficace pour gérer les achats, les investissements et même les situations de crise.

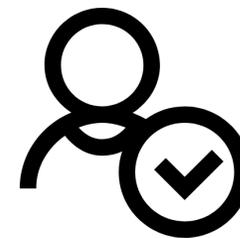
# Wholeness

Nous sommes invités à venir au travail avec tout ce que nous sommes en laissant notre personnalité passer la porte de l'entreprise.

Elles exigent en général que nous fassions preuve d'une résolution masculine que nous étalions détermination et force, que nous dissimulions nos doutes et notre vulnérabilité.

Le rationnel est roi tandis que le plus souvent nos émotions, nos intuitions et notre dimension spirituelle ne sont pas invités à entrer ou ne se sentent pas à leur place.

Nous développons un ensemble de pratiques qui nous invitent à venir au travail avec tout ce que nous sommes dans la plénitude de notre humanité.



1

## La quête de plénitude

Faire tomber le masque et être pleinement soi-même. Nous constatons que dans les organisations actuelles, l'Homme a tendance à porter un masque et ne pas être pleinement lui-même.

Les organisations « Opale » s'attaquent au problème en mettant la quête de plénitude au centre de leur fonctionnement.

Pour nous inciter à être pleinement nous-mêmes, elles s'appuient sur plusieurs principes.

2

## La maîtrise de l'égo

Maîtriser son égo peut correspondre au fait de prendre de la distance avec notre besoin d'avoir raison afin de pouvoir entendre et respecter le point de vue d'autrui.

Cela passe par le fait de faire la distinction entre nos pensées (ce qui se passe dans notre tête) et nos comportements (ce que l'on dit ou fait).

Maîtriser les peurs de l'égo, c'est accepter l'imprévu, l'échec et l'imperfection.

3

## Traiter les problèmes et conflits

Pour que nos organisations s'améliorent, nous devons prendre le risque de dire la vérité et apprendre à traverser les conflits qui peuvent en résulter, à intégrer les préoccupations environnementales et sociales. Les dommages que nous faisons subir à l'environnement deviennent plus qu'une préoccupation intellectuelle.

Au lieu de se demander « combien cela va-t-il coûter ? », nous nous posons une question plus profonde et plus personnelle « qu'est-ce qui est juste de faire ? ».

Les sagesse traditionnelles affirment que lorsqu'on agit de façon profondément intègre, l'univers entier nous soutient.

# Evolutionary purpose

Au lieu d'essayer de prévoir et de maîtriser l'avenir, elle pousse nos collaborateurs à écouter et à comprendre ce qu'elles veulent devenir et à quelle finalité elles entendent répondre.



1

## La concurrence

Au niveau de la concurrence, des parts de marché et de la croissance, quand une entreprise vit réellement pour son projet, elle n'a pas de concurrents. La croissance est nécessaire uniquement si elle permet au projet de se réaliser à une plus vaste échelle. Cependant, la croissance n'est jamais un objectif en soi.

Nous nous concentrerons sur le fait de répondre à un besoin humain. La recherche du profit passe au second plan et l'argent n'est que le résultat de la valeur créée.

« Quand une entreprise a une vision claire de son projet, le monde extérieur vient frapper à sa porte pour lui faire des propositions. »

2

## Le processus stratégique

Il n'y aura pas de processus stratégique chez Beezen. En revanche, tout le monde a un sens aigu et clair du projet de la société et une vision générale de la direction qu'elle pourrait prendre.

3

## Planning, budgets et contrôle

Beezen s'orientera vers des solutions réalistes et des itérations fréquentes. Pour répondre à des problématiques complexes, nous considérerons qu'il suffit d'être réactif et impliqué.

Les objectifs, les budgets et le contrôle imposent un cadre qui s'oppose à la recherche d'agilité. Nous opérerons au cœur de l'entreprise un changement de paradigme vers ce que nous appellerons le pilotage dynamique (holacratie) qui ne se fonde pas sur la prévision et le contrôle mais sur la perception et la réponse.

# Nos postulats



Si chez beezen nous sommes des personnes :

- Adultes, créatives réfléchies et fiables, capable de prendre des décisions importantes.
- Sur qui l'on peut compter et responsables de leurs actes et de leurs décisions.
- Faillibles : nous commettons des erreurs, parfois volontairement.
- Irremplaçables et qui veulent utiliser leurs talents et leurs compétences pour apporter une contribution positive à l'entreprise et au monde.

Toute personne est par principe considérée comme bonne, fiable, motivée et digne de confiance.

Pour être heureux, il faut être motivé, pour être motivé, il faut être responsable, pour être responsable, il faut savoir pourquoi et pour qui on travaille et être libre de choisir comment.

La valeur se crée dans l'entreprise, ce sont les collaborateurs qui fabriquent la richesse. Le directeur général et ses collaborateurs leur apportent au mieux un soutien et au pire leur crée des obstacles qui se payent cher.

Sur la base de ce postulat, l'autogouvernance et la sollicitation d'avis prennent tout leur sens, alors que les mécanismes de surveillance et la hiérarchie sont autant de freins inutiles et déprimants.

Les dirigeants devront être un modèle exemplaire de comportement.

Ils devront incarner les trois révolutions Opale (l'autogouvernance, la plénitude et la raison d'être).

# Les rôles additionnels au sein de notre organisation

## Housekeeper

C'est celui/celle qui organise toute l'intendance technique mais aussi la logistique des bureaux. C'est lui/elle qui, régulièrement, informe l'équipe des dépenses et des budgets.



## Mentor

S'occupe des nouveaux entrants et agit comme un coach personnel de chaque membre de l'équipe : travail sur les émotions après une lourde peine, de la résolution des conflits en interne...



## Coach

Dégage une capacité d'accompagnements des équipes et est souvent doté(e) de grandes qualités relationnelles.



# Partie 01

## Les droits de l'Homme

# Rappel des principes

---

## Principes 1 et 2

**Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence et veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.**

# Notre index Egapro

## Comment fonctionne l'index Egapro ?

Sous la forme d'une note sur 100, l'index de l'égalité femmes-hommes se compose de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises.

Comptant pour 40 points de la note, **la rémunération** est le plus important de ces critères. L'indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise. Sont prises en compte les primes de performance et avantages en nature, mais en sont exclues les primes liées aux conditions de travail, de départ et de précarité. Pour obtenir l'intégralité des 40 points, une société devra ramener l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes à zéro.

Le second critère de l'index totalise 20 points de la note finale. Il évalue **le pourcentage d'hommes et de femmes** qui ont perçus une augmentation dans l'année. Pour obtenir l'intégralité des points, une entreprise devra accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, à 2% près ou à deux personnes près.

Troisième critère : **l'évaluation des promotions en entreprise**. 15 points seront attribués aux entreprises qui, au cours de l'année, promeuvent autant de femmes que d'hommes à 2% ou à deux personnes près. Pour les entreprises de 50 à 249 salariés, ce critère est fusionné avec celui de l'augmentation.

Le quatrième critère concerne **les congés maternités**, et peut représenter un gain de 15 points. La totalité de la note sera attribuée à une entreprise qui accorde une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité. Attention, si une salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point ne sera accordé à l'entreprise pour ce critère.

Pour obtenir les 10 derniers points, une entreprise devra compter **au moins quatre femmes parmi ses dix plus hauts salaires**.

# Notre index Egapro

---

**87/100**

# Le bien-être des salariés par nos mentors



## Qu'est-ce qu'un mentor ?

Le Mentor s'occupe des nouveaux entrants et agit comme un coach personnel de chaque membre de l'équipe : travail sur les émotions après une lourde peine, de la résolution des conflits en interne, du développement de l'esprit entrepreneurial de Beezen.

C'est généralement quelqu'un de plus expérimenté.

Cependant, il est important de noter que ces rôles ne sont pas du tout fixes.

Chaque membre occupe un poste principal (the Main Rôle), et les autres sont distribués en fonction des appétences de chacun et procèdent d'un choix collectif.

# Le bien-être des salariés par nos mentors

## Les risques psychosociaux



Les mentors de Beezen ont menés une enquête sur les problèmes psycho-sociaux pouvant être liés au télétravail. En dressant la synthèse de cette dernière, les mentors ont pu détecter un certain nombre de problèmes psychologiques, physiologiques et/ou matériels auxquels Beezen a décidé de répondre favorablement en investissant dans des moyens pour améliorer notamment les conditions de télétravail.

Notre médecin référent participe à nos CSE et nous avons créé une chaîne Slack dédiée sur ce thème ainsi que dans notre BeezenWeb

# Nos salariés témoignent



## Zeineb, consultante et housekeeper

*Moi c'est Zeineb et aujourd'hui, j'ai décidé de vous parler de mon rôle d'housekeeper au sein de mon entreprise.*

*Le rôle d'housekeeper consiste à gérer le budget et les finances. <sup>LES LES</sup> J'ai choisi ce rôle car je souhaitais en savoir davantage sur la gestion des KPI d'une ESN : une réelle opportunité s'est donc offerte à moi lorsque Beezen a fait le choix de basculer en mode Opale.*

*L'Opale c'est un management redistribué au sein duquel les collaborateurs sont répartis en équipe et les décisions sont prises avec l'avis de tous. Pour manager le budget attribué à mon équipe, je suis à l'écoute des besoins de chacun que ce soit en formation, en achats et j'analyse chacun de ces besoins pour les prioriser. 😊*

*Je tiens mes entrées et sorties de budget sur un tableur Excel qui m'aide à tenir ce dernier et savoir où nous en sommes. En bref, l'Opale m'a permis de me dévoiler une nouvelle compétence et ça c'est plutôt chouette. <sup>100</sup>*

# Nos salariés témoignent

## Clémentine Desprez, sales & coach

*Aujourd'hui, j'avais envie de vous parler d'une expérience assez particulière mais si enrichissante !*

*Le contexte : nos consultants, avec notre nouveau mode de fonctionnement Opale, peuvent contribuer à la recherche de leur nouvelle mission. Une de nos consultantes avait été repérée pour son beau parcours, via LinkedIn, par une autre ESN.*

*Elle est donc entrée en contact avec eux, en leur expliquant sa position, notre fonctionnement... Bref, elle avait trouvé un premier contact et ça c'était déjà top! Après son premier entretien avec eux, elle m'a mise en contact avec cette ESN, afin que je puisse co-construire avec eux certains paramètres comme l'aspect financier de la mission par exemple.*

*La consultante fût donc positionnée par l'ESN en question, chez leur client final et c'est là qu'une étape intéressante a pu commencer : la co-production de coachings personnalisés entre l'ESN, la consultante et moi-même, afin qu'elle soit à l'aise face au client. C'était la première fois que je voyais un partenaire s'investir autant 😊*

*Pour finir ce récit, notre consultante a passé son entretien avec le client et a été retenue 🎉*



# Nos salariés témoignent

## Ana De Barros Martins, head of housekeeper

*C'est tout naturellement qu'avec la transformation Opale que mon entreprise opère, j'ai décidé d'endosser le rôle additionnel d'housekeeper, qui consiste à gérer les finances de mon équipe.*

*Beezen est désormais constitué de 8 équipes, qui ont chacune leur housekeeper. J'accompagne ces derniers en leur donnant toutes les astuces possibles afin qu'ils soient le plus autonome possible en matière de gestion de budget et en répondant notamment à des questions comme :*

- La gestion des KPI, qu'est-ce qu'un KPI, comment les interpréter ?
- Qu'est-ce qu'un budget représente ? comment procéder aux arbitrages ?

*En effet, lire un budget peut être simple à première vue, mais faut-il encore pouvoir l'interpréter, le comprendre, un indicateur peut être parfois trompeur ! Dans le rôle d'housekeeper, il faut que chacun est conscience du budget et de leurs objectifs. Chaque équipe a un budget et doit le respecter :*

- Ne pas le dépasser
  - S'avoir le répartir de manière à satisfaire l'ensemble de l'équipe
- J'essaie vraiment de leur transmettre mon savoir-faire et que chacun puisse devenir 100% autonome rapidement sur ce rôle.*



# Nos salariés témoignent

## Iskander, product owner et coach

Qui dit Opale, dit nouveaux process !

Après la mise en place de notre nouveau système de management Opale, j'ai eu l'occasion, avec mon équipe, d'appliquer un nouveau process : celui des achats !

Désormais, en mode Opale, une équipe est autonome en matière d'achats et n'a plus besoin de passer par la direction pour effectuer ces derniers.

En effet, autrefois, lorsqu'un consultant avait besoin de formation ou de matériel, ce dernier devait respecter plusieurs étapes de validation de la direction avant d'obtenir ce qu'il désirait. Cela prenait beaucoup de temps et d'énergie, mais comportait aussi le risque de ne pas obtenir en temps et en heure la formation ou le matériel attendu, souvent en accord avec notre évolution professionnelle.

Désormais, à l'heure Opale, si un consultant a un besoin d'achat spécifique, il n'aura qu'à solliciter l'avis des membres de son équipe et à respecter le budget de cette dernière, tout en pensant équitablement : tous les membres de l'équipe doivent être sur un pied d'égalité. En ce qui concerne notre équipe, nous venons d'effectuer notre tout premier achat avec cette nouvelle méthode et ça n'a pris que... DEUX jours.



# Nos salariés témoignent

## Rim Baccour, data scientist et coach

*Depuis toujours chez Beezen, j'avais pour habitude d'organiser ce fameux entretien annuel avec ma commerciale. Chaque année c'est le moment fatidique tant attendu : une vraie occasion pour évaluer mon année passée, mettre en place mes objectifs futurs et discuter de ma revalorisation salariale.*

*2021 pointe le bout de son nez et arrive donc cet entretien annuel ... Mais avec la transition Opale, ça ne se déroule plus de la même façon ! C'est désormais avec mon équipe que nous devons essayer de nous partager une enveloppe commune qui sera effective au 31 Décembre 2021 : Il faut donc que j'attende encore 12 mois...*

*Je vous avoue que la frustration était au rendez-vous. J'ai échangé avec ma mentor et mes collègues coachs à ce sujet et j'ai été soulagée d'apprendre que d'autres membres partageaient la même frustration.*

*Suite à cet échange, un CODEV a été organisé pour proposer des solutions pouvant pallier à ce laps de temps à attendre pour nos revalorisations salariales.*

*Au moment où j'écris ce post, le problème n'est toujours pas résolu ! Nous avons décidé d'impliquer tous les consultants de Beezen, ainsi que notre CEO pour trouver collectivement la meilleure des solutions.*



# Partie 02

## Les droits du travail

# Rappel des principes

---

La discrimination dans l'emploi consiste dans le fait de traiter les gens différemment en raison de leur caractéristiques qui ne sont pas liées à leur mérite ou aux compétences inhérentes à l'emploi.

Dans la législation nationale, ces caractéristiques comprennent généralement : la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge, le handicap, l'affiliation syndicale et l'orientation sexuelle. Toutefois, le principe 6 permet aux entreprises d'envisager des motifs supplémentaires où discrimination dans l'emploi et la profession peut se produire.

# Rappel de nos engagements

---

La non-discrimination dans l'emploi signifie que **les collaborateurs sont sélectionnés sur la base de leur capacité à exécuter un travail** et qu'il n'y a **aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur d'autres motifs**. La discrimination affecte l'individu concerné au niveau professionnel et personnel.

**Dans le cadre de notre politique d'embauche, nos salariés signent un contrat exclusivement à durée indéterminée.** Le salaire médian mensuel chez les salariés Beezen est de 3 712 € brut soit 44 544€ annuel réparti de 4 125 € brut mensuel pour les hommes, et de 4235 € brut mensuel pour les femmes (\*chiffres datant du 31 mai 2022). **Tous nos contrats se signent en statut cadre afin de privilégier leur retraite future.** En 2021, nous comptons 100% de CDI, entre 2017 et 2019 nous avons 7% de contrat de stage et 7% de contrats en alternance.

# Notre charte des droits et des responsabilités des salariés

---

## Pourquoi avoir rédigé une charte des droits des salariés ?

Honnêteté et confiance : l'environnement de travail chez Beezen stipule que chaque employé (ainsi que chaque client) est digne de confiance et doit toujours être traité avec respect.

**Les interactions volontaires** : sans patron, sans titre et sans hiérarchie structurelle, toutes nos interactions doivent être volontaires. Chaque collègue entre dans l'entreprise avec les mêmes droits que n'importe quel autre collègue. Personne ne peut forcer un autre à faire quelque chose qu'il ne veut pas faire.

**Le respect des engagements** : chacun a la responsabilité envers l'organisation de détecter les problèmes ou les opportunités et de les traiter. On attend des personnes qu'elles soient à l'aise pour se tenir mutuellement responsables de leurs engagements, par le biais d'un retour d'information et d'une confrontation respectueuse.

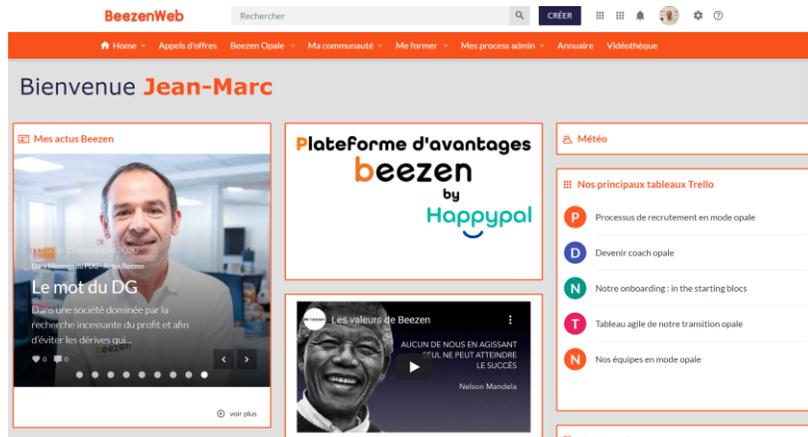
**De valeur égale** : toutes les personnes sont de valeur égale et en même temps différentes. Beezen sera plus riche lorsque ses membres pourront apporter leur contribution à leur manière, tout en appréciant leurs différences.

**Les relations et conflits** : Il est impossible de changer les autres. Nous ne pouvons changer que nous-mêmes. Nous nous approprions nos pensées, nos croyances, nos paroles et nos actions. Nous ne répandons pas de rumeurs. Nous ne parlons pas dans le dos des autres. Nous ne rejetons pas la faute des problèmes sur les autres. Le sarcasme et l'ironie ne sont pas les bienvenus.

**L'écoute active et communication non violente** : écouter l'autre attentivement et de façon non directive, instaurer confiance, respect et empathie avec son interlocuteur afin que ce dernier s'exprime en toute liberté, sans crainte de jugement hâtif et sans pression. Nous prenons conscience de la force des mots, ainsi nous approcherons toutes les situations avec bienveillance.

# La création du BeezenWeb

## BeezenWeb



Le Beezenweb est une plate-forme logicielle basée sur le Web et les smartphones conçue spécifiquement pour prendre en charge le mode de travail de Beezen :

- pour réduire la bureaucratie
- augmenter la productivité
- améliorer la qualité des prestations

La solution a été élaborée et devra sans cesse être étendue, modifiée et innovée pour Beezen en France, puis ouverte à d'autres filiales.

# L'Openblog Beezen



Sur notre OpenBlog, l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que les personnes extérieures peuvent y retrouver des chiffres concernant l'entreprise :

<https://www.openbeezen.com/notre-tableau-de-bord>

Ainsi que des articles de blog rédigés par nos soins et dans le but d'accompagner encore mieux nos collaborateurs :

<https://www.openbeezen.com/blog>

# Vivre et travailler ensemble

- Beezen maintient ses engagements initiés précédemment pour plus de solidarité



Remise de chèque à la fondation Un Cœur

## Mécénat

Beezen accorde une grande importance à l'échange, au partage et à la solidarité. Ainsi, chaque salarié peut présenter ses actions solidaires. Chez Beezen, nous avons compris que l'un n'allait pas sans l'autre, que notre force serait d'intégrer et d'apprendre à accompagner autrui grâce à nos valeurs d'entreprise.

Partant de ce constat Beezen s'engage auprès d'un certain nombre d'associations humanitaires à but non lucratif.

**Partie**  
**03**

**L'environnement**

# Rappel des principes

---

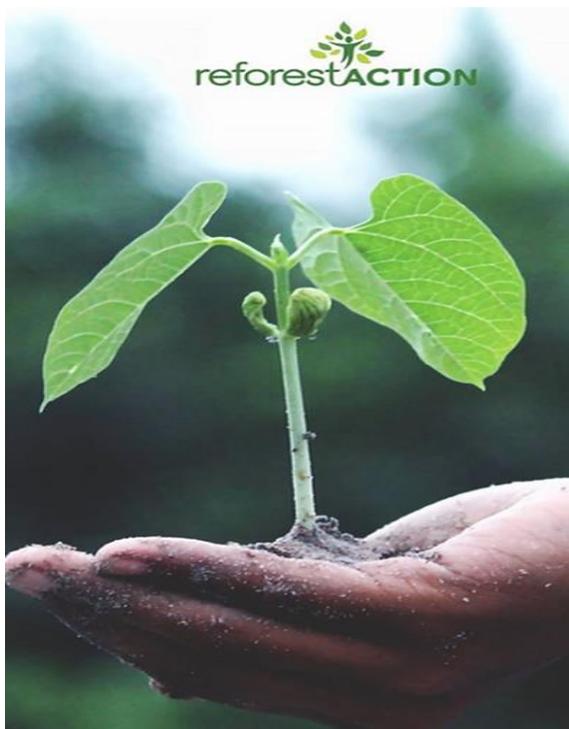
Le chapitre 30 de l'agenda 21 publié lors du sommet sur la terre de Rio de 1992 énonce le rôle des entreprises et de l'industrie dans l'agenda du développement durable.

La déclaration de Rio affirme que les entreprises ont la responsabilité d'assurer que les activités en leur sein ne causent pas de dommage à l'environnement. La société attend des entreprises qu'elles soient de bons acteurs de la communauté.

Les entreprises ont l'obligation de veiller à ce que leurs activités ne portent pas atteinte à l'environnement des communautés locales. Des prises de positions publiques, des coalitions d'acteurs, une participation à la sensibilisation des populations (collaborateurs, parties prenantes) permettant un changement de paradigme sont autant de bonnes pratiques en la matière.

# Beezen s'engage pour l'environnement

- Beezen s'engage pour préserver la biodiversité



## Le programme Reforest'Action

Beezen a adhéré au programme Reforest'action en 2019, programme de plantation participatif qui permet à Beezen de posséder sa propre forêt et d'y planter des arbres chaque mois afin de participer activement à la préservation de l'environnement et de la biodiversité.

1200 arbres ont déjà été plantés dans notre forêt et nous plantons chaque mois 50 nouveaux arbres.

# Beezen s'engage pour l'environnement

- Beezen s'engage pour préserver la biodiversité



## Le miel Beezen

Après un an de parrainage, nous avons pu récolter notre premier miel : un succès auprès de tous !

Les ruches Beezen se trouvent au cœur du Haras de Vauptain dans les Yvelines, un site historique de 23 hectares au cœur du Grand Versailles où les abeilles profitent d'un environnement météorologique, floral et climatique des plus propices, ce qui assure une pollinisation optimale.

# Beezen bascule en home office

- Grâce au home office, nous avons pu réduire considérablement nos consommations en tout genre



## Déplacements

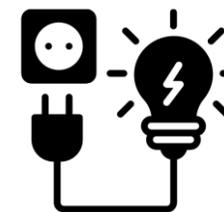
En passant en home office, le staff de Beezen réduit considérablement ses émissions de CO2, on parle de **234 kg eqCO2/an** pour chaque jour de home office.



## Papier au bureau

En passant en home office, plus de papier, tout passe par mail ou par Slack, notre messenger interne !

Nous travaillons activement à ce que nos clients nous fassent parvenir à leur tour, leurs factures en format informatique et non papier !



## Electricité

En passant en home office, nous utilisons moins d'énergie : uniquement de quoi charger nos ordinateurs fixes et mobiles.

# Partie 04

## Lutte contre la corruption

# Rappel des principes

---

## Principe 10

**« Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. »**

# Application des principes chez Beezen

## Beezen s'engage à respecter :

- La législation relative à la prévention de toute forme de corruption et s'interdit toute pratique douteuse dans ses relations commerciales. Les transactions sont effectuées dans un esprit d'honnêteté et de transparence comme en témoigne la mise en place systématique d'une clause anti-corruption avec ses clients.
- Les règles relatives à la concurrence.
- La confidentialité des informations recueillies par ses collaborateurs.
- La sécurité et la confidentialité des données de ses clients.

## En signant une charte d'engagement, les collaborateurs de Beezen s'engagent à :

- Exercer leurs fonctions en toute intégrité. La Direction et ses consultants condamnent toute tentative de corruption.
- Respecter les règles de confidentialité. Les collaborateurs ne doivent pas divulguer d'informations pouvant compromettre l'activité de Beezen.

**En signant le Global Compact, nous nous sommes engagés à intégrer dans notre stratégie et nos opérations les 10 principes détaillés ci-dessus, à progresser tous les ans sur ces principes et à communiquer annuellement nos bonnes pratiques sur le site Internet du Global Compact, en publiant ce document dédié :  
La Communication sur le Progrès (COP)**

**MERCI**  
**POUR VOTRE LECTURE**