

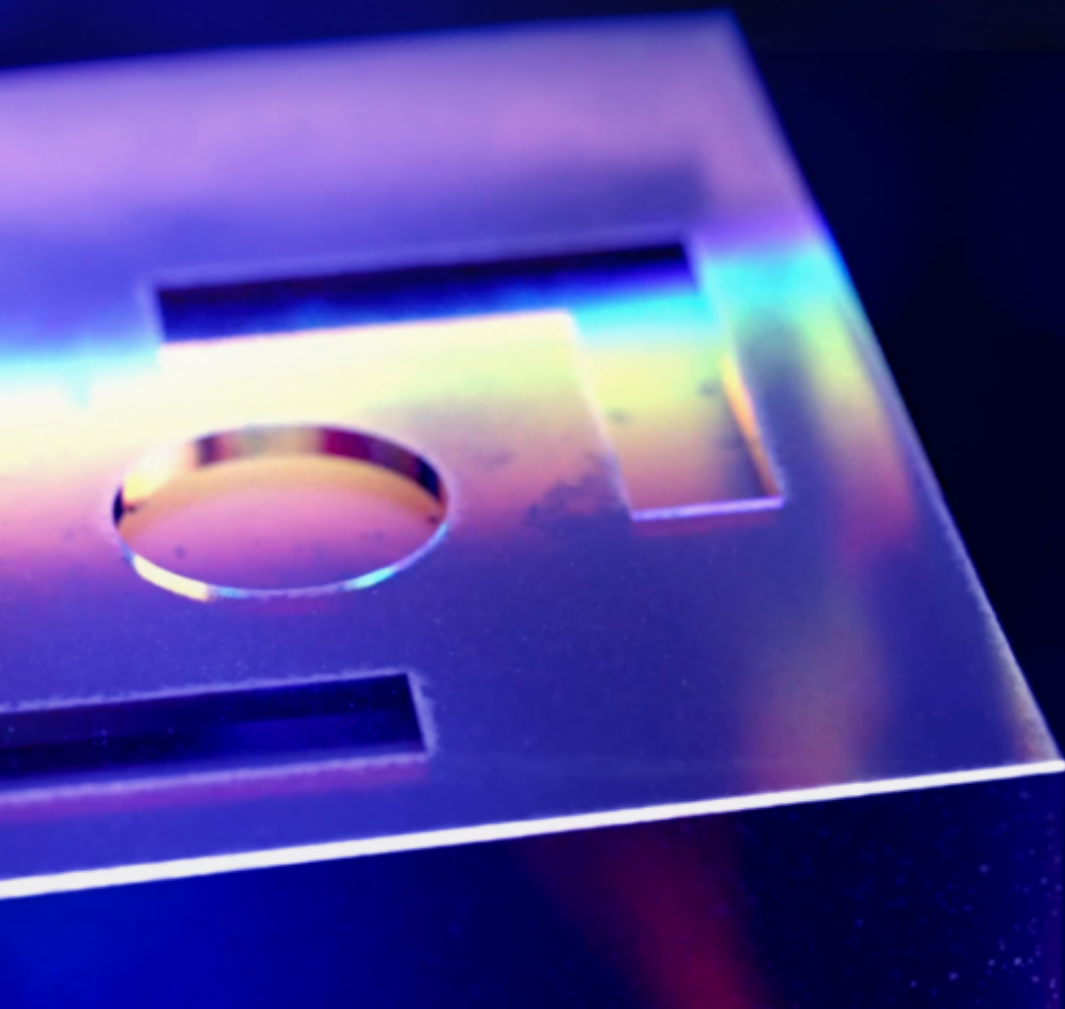


2025-2026

Rapport RSE

2025 – S1 2026

Let's Build Tomorrow Responsibly.



1. Édito	3
2. BeTomorrow en bref	5
2.1 Notre identité	5
2.2 Chiffres clés - 2025	5
2.3 Nos expertises	5
2.4 Nos valeurs	6
2.5 Nos clients	6
3. Faits marquants 2025 et S1 2026	7
3.1 Timeline des jalons fondateurs	7
3.2 Au-delà des jalons, des actions continues	8
4. Notre démarche RSE	8
4.1 Une démarche structurée autour de trois piliers	8
4.2 Gouvernance de la RSE chez BeTomorrow	9
4.3 Notre matrice de matérialité	10
4.4 Analyse des principaux risques RSE	14
5. Engagements et actions : Environnement	17
5.1 Notre premier bilan carbone : ce que nous avons appris	17
5.2 Sobriété énergétique et organisation du travail	20
5.3 Numérique responsable : l'écoconception au cœur de notre métier	20
6. Engagements et actions : Social	21
6.1 Droits humains et éthique sociale	21
6.2 Santé, sécurité et qualité de vie au travail	22
6.3 Développement des compétences et formation	26
6.4 Rémunération, équité et transparence	27
6.5 Dialogue social et indicateurs de suivi	28
6.6 Diversité, inclusion et engagement sociétal	28
7. Engagements et actions : Économie et gouvernance	29
7.1 Intégration des critères ESG dans les décisions	29
7.2 Éthique des affaires et conformité	30
7.3 Relations clients et partenaires	30
7.4 Achats responsables	31
7.5 La RSE comme levier produit : notre opportunité de marché	32
8. Parties prenantes	35
8.1 Cartographie des parties prenantes	35
8.2 Mesures d'écoute et de satisfaction	35
8.3 Transparence et diffusion	37
9. Indicateurs de performance	37
10. Perspectives 2026 et 2027	39
10.1 Environnement	39
10.2 Social	41
10.3 Gouvernance et économie	42
10.4 Pilotage et matrice de matérialité	42
10.5 Notre opportunité de marché prioritaire : les services à impact positif	42
Mentions et informations pratiques	44



1. Édito

Un engagement qui se consolide, une trajectoire qui se précise

À la fondation de BeTomorrow en 2002, nous voulions construire des produits numériques qui comptent. Des projets innovants, mais qui durent, utilisés par des millions de personnes, conçus avec exigence et avec soin. Plus de vingt ans après, cette ambition s'est maintenue et nous anime encore. Notre responsabilité sociale et environnementale s'est construite dans le même esprit : sans bruit, en nous concentrant sur les actions plus que sur les annonces. Ce rapport est notre premier exercice de transparence formalisé, mais pas notre premier engagement. Nous avons déjà été évalués deux fois par Ecovadis (Bronze en 2024 et 2025), nous avons un référent RSE dédié, et un Comité RSE qui pilote la démarche. Mais c'est la première fois que nous mettons tout cela noir sur blanc, dans un document que chacun peut lire, commenter et challenger.

L'année 2025 et le début de l'année 2026 ont été particulièrement denses sur le sujet. Nous avons révisé notre politique RSE, publié notre premier bilan carbone, adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies et rejoint la Communauté du Coq Vert, construit notre première matrice de matérialité. Nous sommes passés d'une démarche intuitive à une démarche pilotée. Avec des indicateurs, des objectifs et des comptes à rendre. BeTomorrow reste une entreprise à taille humaine, ancrée à Bordeaux et à Paris. La proximité avec nos équipes, nos clients et notre écosystème local nous oblige à être concrets. Ils nous voient au quotidien, nous suivent depuis des années, et notre territoire nous regarde grandir. Nous sommes attachés à tous ces liens.

En 2026 et pour la suite, notre enjeu sera également de relier de plus en plus ces engagements à notre stratégie d'entreprise. BeTomorrow veut rester un partenaire numérique de confiance pour des organisations qui ont des besoins exigeants. Cela suppose une excellence technique, une culture produit forte, mais aussi une capacité à questionner l'utilité, la sobriété, l'accessibilité, la sécurité et l'impact des produits que nous concevons. La RSE n'est donc pas un sujet à côté de notre métier : elle devient progressivement une manière de mieux l'exercer.

Vous trouverez dans ce rapport ce que nous avons déjà fait, mais aussi ce qui reste à faire. Certains chiffres restent à consolider, des chantiers lancés produiront leurs résultats plus tard, et notre trajectoire carbone s'affinera progressivement. Cette transparence, c'est notre meilleure boussole.

Bonne lecture. Tous vos retours sont les bienvenus à rse@betomorrow.com.

Alexandre Ribeiro

Dirigeant, BeTomorrow



Partie 01

Présentation globale & démarche RSE



2. BeTomorrow en bref

2.1 Notre identité

BeTomorrow est une agence de services numériques indépendante. Depuis 2002, nous accompagnons les entreprises dans la conception, le développement et le lancement de produits numériques performants.

De l'idée au produit, nous intervenons sur l'ensemble de la chaîne de valeur : stratégie, design, développement et mise sur le marché. Notre approche repose sur une exigence technique forte, une culture produit affirmée et une collaboration étroite avec nos clients.

Présents à Bordeaux et à Paris, nous accompagnons grands comptes, PME et startups dans la réalisation de projets digitaux ambitieux, au service de leur transformation et de leur croissance.

2.2 Chiffres clés – 2025

64 collaborateur·rice·s	5,2 M€ chiffre d'affaires	23 années d'expertise
2 implantations : Bordeaux et Paris	Bronze Ecovadis 2025	67 clients en 2025

2.3 Nos expertises

Nos expertises s'articulent autour de plusieurs piliers complémentaires :

- **le développement d'applications web et mobiles,**
- **le design d'expérience utilisateur (UX/UI),**
- **la valorisation de la donnée et de l'intelligence artificielle,**
- **les architectures cloud et les systèmes scalables.**

Cette transversalité nous permet d'intervenir à chaque étape du cycle de vie d'un produit, avec un objectif constant : créer de la valeur concrète pour nos clients et leurs utilisateurs.



2.4 Nos valeurs

Au cœur de notre culture d'entreprise, trois convictions guident nos décisions au quotidien.

Bien-être et confiance	Responsabilité du numérique	Ancrage local
La qualité du travail fourni à nos clients dépend directement de la qualité de vie de nos équipes. C'est un investissement, pas un coût.	Notre métier a un impact, positif comme négatif. Nous le regardons en face et cherchons à concevoir des produits plus sobres, plus accessibles, plus utiles.	Bordeaux n'est pas qu'une adresse, c'est un écosystème. Nous soutenons les associations, écoles et entreprises locales, parce que notre développement et le leur sont liés.

2.5 Nos clients

En 2025, nous avons accompagné 67 clients issus de secteurs variés tels que : la mobilité, le transport, les collectivités, les industries, la santé, l'éducation, les médias, les banques, les assurances ou encore le sport.



3. Faits marquants 2025 et S1 2026

Cette période a marqué une accélération claire de notre démarche RSE, avec le passage d’une structuration initiale à un pilotage renforcé et des engagements publics.

3.1 Timeline des jalons fondateurs

Période	Jalon	Description
T1 2025	Formation du Référent RSE	Formation ESSEC MGO, « De la RSE à la transition écologique et sociétale », suivie par notre référent en poste depuis juin 2024.
T2 2025	Refonte et adoption de la politique RSE V2	Formalisation des trois piliers, précision des engagements et des indicateurs de suivi.
S2 2025	Obtention du label Ecovadis Bronze pour la 2 ^e année	Deuxième évaluation externe indépendante. Score 2025 : 65/100 contre 63/100 en 2024.
S2 2025	Première matrice de matérialité et création du Comité RSE	Identification et hiérarchisation des enjeux RSE prioritaires. Comité trimestriel composé du Dirigeant, de la DRH, de la DAF, de la COO et du Référent RSE.
T1 2026	Publication du premier bilan carbone	239 tCO ₂ e sur l’exercice 2024, méthodologie Diag Décarbon’Action (Bpifrance et ADEME), accompagnement Sia Partners. Atelier de plan d’action tenu le 22 mai 2026.
T1 2026	Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies	Engagement formel sur les 10 principes fondamentaux (droits humains, normes internationales du travail, environnement, lutte contre la corruption).
T2 2026	Adhésion à la communauté du Coq vert	Intégration en juin 2026 de la communauté d’entraide entre dirigeant·e·s engagé·e·s dans la transition écologique, animée par Bpifrance et l’ADEME.
T2 2026	Publication du 1er rapport RSE	Le présent document.



3.2 Au-delà des jalons, des actions continues

Plusieurs chantiers ont été menés pour ancrer la démarche RSE dans le quotidien de l'entreprise :

- **Montée en compétences des équipes**

Plusieurs consultants ont été formés à l'éco-conception et à l'accessibilité numérique afin d'intégrer ces enjeux directement dans les projets clients.

- **Renforcement des politiques sociales**

Évolution et formalisation de dispositifs internes tels que les accords liés au congé parental et à l'équilibre vie professionnelle et personnelle.

- **Prévention et qualité de vie au travail**

Mise en place et renforcement des dispositifs de lutte contre le harcèlement et de sensibilisation aux comportements professionnels.

À retenir

Nous passons d'une démarche RSE intuitive à une démarche pilotée, avec des engagements formels vis-à-vis de tiers (Pacte Mondial, Ecovadis) et des outils de mesure (bilan carbone, indicateurs sociaux).

Nous consolidons notre gouvernance avec un référent dédié et un Comité RSE qui associe la direction, les fonctions support et les métiers.

Nous assumons publiquement ce premier rapport comme un point de référence sur lequel nous serons challengés. C'est un choix délibéré de transparence.

4. Notre démarche RSE

4.1 Une démarche structurée autour de trois piliers

Notre politique RSE, révisée en 2025, s'articule autour de trois piliers complémentaires. Ils traduisent notre conviction qu'une entreprise durable se construit à l'articulation de ces trois dimensions.





Environnement

Mesurer et réduire notre empreinte écologique, concevoir des produits numériques sobres, promouvoir des pratiques responsables en interne.



Social

Offrir un environnement de travail épanouissant, développer les compétences, favoriser l'inclusion et soutenir l'engagement sociétal.



Gouvernance

Conduire nos affaires avec éthique, intégrer les critères ESG dans nos décisions et tisser des relations responsables avec nos parties prenantes.

4.2 Gouvernance de la RSE chez BeTomorrow

Un référent RSE dédié

Depuis le 3 juin 2024, Jean-Baptiste Perrin, Chargé de projets RH & RSE, porte la fonction de Référent RSE. En 2025, il a suivi la formation ESSEC MGO « De la RSE à la transition écologique et sociétale » afin d'ancrer sa pratique dans les standards du métier.

Un comité RSE qui pilote la démarche

Créé en 2025, le Comité RSE est l'instance de pilotage de notre démarche. Il se réunit trimestriellement pour évaluer les avancées, arbitrer les priorités et proposer de nouvelles initiatives.

Composition :

- Alexandre Ribeiro, Dirigeant
- Anne-Julie Le Serviget, Directrice des Ressources Humaines
- Candice Pradeau, Directrice Administrative et Financière
- Laure Taboni, Directrice des Opérations
- Jean-Baptiste Perrin, Référent RSE

Le Comité associe également, selon les sujets, des collaborateur·rice·s porteurs d'initiatives. En 2025, il s'est réuni trois fois.



Une démarche ancrée dans les standards internationaux

Nos engagements s'appuient sur des référentiels reconnus et sur des engagements collectifs, pour les crédibiliser et faciliter leur lecture par nos parties prenantes :

- **Pacte Mondial des Nations Unies** : Adhésion formelle en 2026, qui nous engage sur 10 principes universels (droits humains, travail, environnement, anti-corruption).
- **Ecovadis** : Évaluation obtenue en 2025, médaille Bronze. Une nouvelle évaluation est prévue en juillet 2026 avec l'ambition d'atteindre le niveau or.
- **Communauté du Coq Vert** : Adhésion en juin 2026 à cette communauté animée par Bpifrance et l'ADEME, qui réunit des dirigeant·e·s engagé·e·s dans la transition écologique et énergétique. Elle nous donne accès à un réseau de pairs, à des retours d'expérience et à des ressources pour accélérer notre propre trajectoire.
- **Objectifs de Développement Durable de l'ONU** : Référentiel utilisé pour structurer nos enjeux et identifier les domaines où notre activité peut contribuer le plus directement.
- **Global Reporting Initiative (GRI)** : Référentiel mobilisé lors de la construction de notre matrice de matérialité pour identifier les enjeux clés du secteur numérique.

4.3 Notre matrice de matérialité

Pourquoi une matrice de matérialité ?

La matrice de matérialité est un outil clé d'une démarche RSE structurée. Elle nous permet d'identifier, hiérarchiser et visualiser les enjeux les plus importants pour BeTomorrow, en croisant les priorités exprimées par nos parties prenantes (collaborateur·rice·s, direction, et à terme clients, fournisseurs, communauté locale, régulateurs) avec leur impact stratégique sur l'entreprise.

Concrètement, elle nous aide à concentrer nos efforts là où nous pouvons maximiser notre impact positif tout en gérant les risques liés à notre performance durable.

Notre méthodologie

La construction de notre matrice 2025 s'est déroulée en quatre étapes.

1. **Identification des enjeux.** Nous avons réalisé un benchmarking sectoriel et nous nous sommes appuyés sur deux référentiels reconnus, les Objectifs de Développement Durable de l'ONU et le Global Reporting Initiative, en y ajoutant les remontées internes spécifiques à BeTomorrow. Ce travail a abouti à 29 enjeux structurés en 5 catégories.
2. **Consultation des parties prenantes.** Nous avons recueilli deux types d'évaluations complémentaires : un atelier dédié avec la Direction (priorisation par Post-its sur les 5



catégories) et un sondage en ligne ouvert à l'ensemble des collaborateur·rice·s, auquel 41 ont répondu au total.

3. **Croisement des deux dimensions.** Pour chaque enjeu, deux scores ont été consolidés : son importance pour les parties prenantes (axe vertical) et son impact pour BeTomorrow (axe horizontal, c'est-à-dire risques, opportunités, conséquences directes pour l'entreprise).
4. **Visualisation et lecture.** Les enjeux ont été reportés sur une matrice croisée, faisant émerger les priorités du quadrant haut droit.

Périmètre de cette première édition

Pour cette première matrice, seuls les avis des collaborateur·rice·s et de la direction ont été pris en compte. Par la suite, nous élargirons progressivement la consultation aux autres parties prenantes : nos clients (questions RSE intégrées aux enquêtes de satisfaction), nos investisseurs (présentation et questionnaire dédiés), nos fournisseurs et partenaires (audits et questionnaires), les communautés locales et ONG (consultations directes), ainsi que les régulateurs et instances gouvernementales.

Les 29 enjeux retenus, en 5 catégories

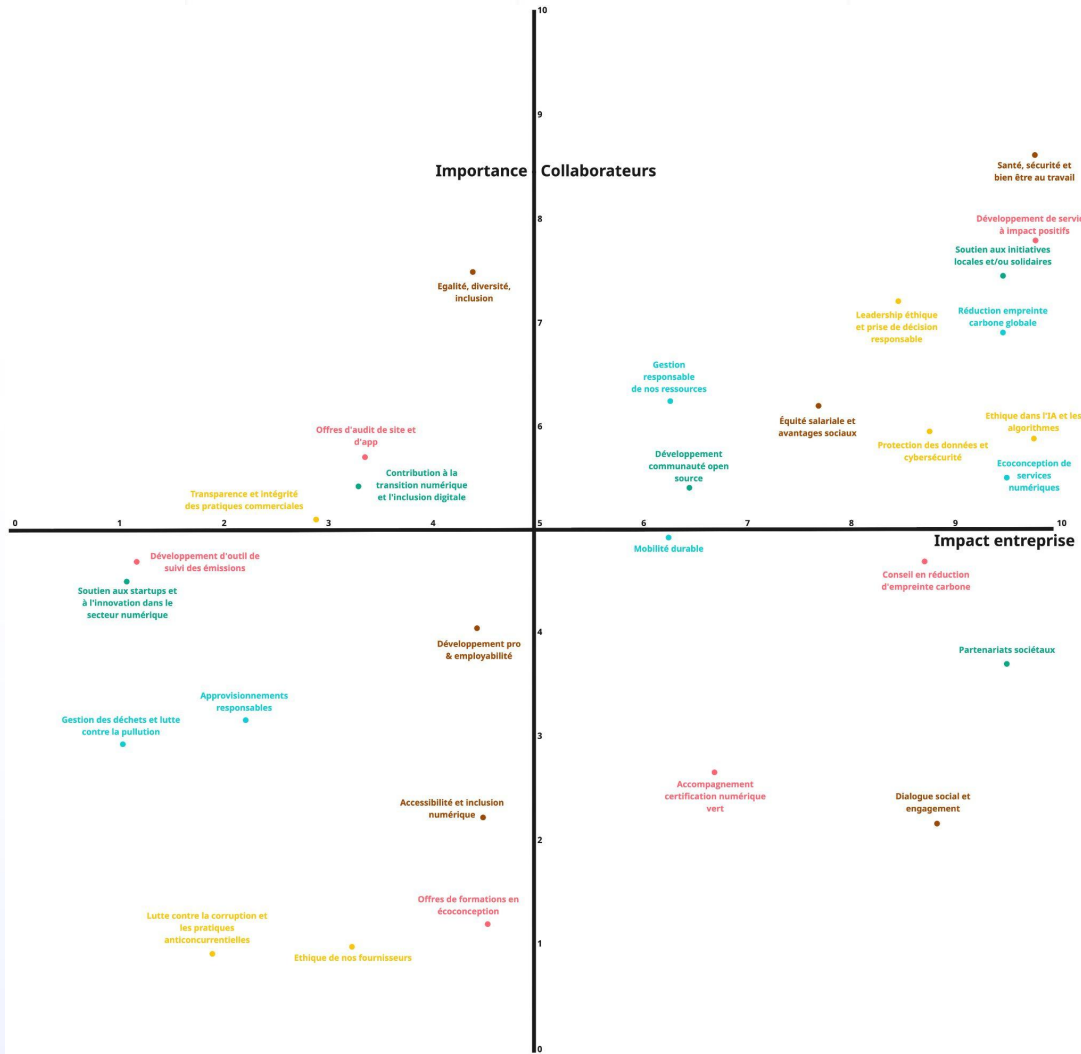
 Environnement	Réduction de l'empreinte carbone globale Gestion responsable des ressources (énergie, eau, infrastructures, cloud) Mobilité durable des collaborateur·rice·s Gestion des déchets et lutte contre la pollution Écoconception des services numériques Approvisionnements responsables.
 Social	Égalité, diversité et inclusion Santé, sécurité et bien-être au travail Développement professionnel et employabilité Accessibilité et inclusion numérique Dialogue social et engagement Équité salariale et avantages sociaux.
 Éthique	Leadership éthique et prise de décision responsable Transparence et intégrité des pratiques commerciales Lutte contre la corruption et les pratiques anticoncurrentielles Protection des données et cybersécurité Éthique de nos fournisseurs Éthique dans l'IA et les algorithmes.



 Sociétal et communautaire	Soutien aux initiatives locales et solidaires Participation au développement de la communauté open source Contribution à la transition numérique et à l'inclusion digitale Soutien aux startups et à l'innovation dans le secteur numérique Partenariats sociétaux.
 Opportunités de marché	Développement de services à impact positif (sites éco-conçus, accessibles) Offres d'audit (éco-conception, accessibilité) Conseil en réduction d'empreinte numérique Outils de suivi des émissions Accompagnement à la certification environnementale Offre de formations en éco-conception.

Notre matrice 2025 : résultat consolidé

La consolidation des évaluations (workshop direction et sondage collaborateur·rice·s, 41 répondants) aboutit à la matrice de matérialité 2025 ci-dessous, qui croise l'importance perçue par les parties prenantes (axe vertical) et l'impact sur BeTomorrow (axe horizontal).



Ce que la matrice révèle

Une lecture par catégorie permet de tirer les enseignements suivants :

- **Environnement**

Trois enjeux ressortent en haut du quadrant : la réduction de l'empreinte carbone globale, la gestion responsable des ressources (énergie, infrastructures, cloud) et l'écoconception des services numériques. Cette dernière, à la croisée de notre métier et de notre engagement, est l'enjeu environnemental le plus stratégique pour BeTomorrow. Elle guide à la fois nos pratiques de production et notre proposition de valeur.

- **Social**

Deux enjeux émergent en priorité, tous deux liés à l'expérience collaborateur : santé, sécurité et bien-être au travail, et équité salariale et avantages sociaux. Cette concentration confirme la place centrale du capital humain dans notre projet d'entreprise et justifie le positionnement de la QVT comme premier pilier de notre fil rouge RSE.

- **Éthique**

Trois enjeux sortent du lot : la protection des données et la cybersécurité, sujet historique et structurant pour une agence digitale, l'éthique de l'IA et des algorithmes, particulièrement saillant en 2025 et 2026 avec la généralisation des usages d'IA générative dans nos métiers, et le leadership éthique et la prise de décision responsable, qui arrive en tête.

- **Sociétal et communautaire**

Le soutien aux initiatives locales et solidaires ressort comme l'enjeu prioritaire, en cohérence avec notre ancrage bordelais affirmé. Le développement de la communauté open source complète ce volet, qui structure notre engagement de proximité.

- **Opportunités de marché**

Le développement de services à impact positif (sites éco-conçus, accessibles) ressort comme l'opportunité la plus alignée avec nos attentes.

Synthèse des enjeux prioritaires

Le tableau ci-dessous récapitule les enjeux du quadrant haut droit de notre matrice, ceux qui structurent en priorité nos plans d'action 2026.



	Enjeu prioritaire	Section
Environnement	Réduction de l'empreinte carbone globale	§ 5.1
Environnement	Gestion responsable des ressources	§ 5.2
Environnement	Écoconception des services numériques	§ 5.3
Social	Santé, sécurité et bien-être au travail	§ 6.2
Social	Équité salariale et avantages sociaux	§ 6.4
Sociétal	Soutien aux initiatives locales et solidaires	§ 6.6
Sociétal	Développement de la communauté Open Source	§ 6.6
Éthique	Protection des données et cybersécurité	§ 7.2
Éthique	Éthique de l'IA et des algorithmes	§ 7.2
Opportunités	Développement de services à impact positif	§ 7.5

Une matrice qui évoluera

Cette première matrice n'a pas vocation à rester figée. Trois axes d'évolution sont d'ores et déjà identifiés pour 2026 :

- **Élargissement progressif des parties prenantes consultées** (clients via les enquêtes de satisfaction, fournisseurs via les questionnaires d'audit, ONG et associations partenaires via consultations directes).
- **Évolution vers une analyse de double matérialité** (impact financier et impact sur la durabilité), conformément aux pratiques émergentes du secteur (référentiels ESRS et CSRD).
- **Mise à jour annuelle pilotée par le Comité RSE** pour intégrer les évolutions de notre activité, de notre écosystème et des attentes réglementaires.

4.4 Analyse des principaux risques RSE

Si notre matrice de matérialité couvre les enjeux que nous estimons prioritaires, elle ne tient pas lieu d'analyse formalisée des risques extra-financiers. Cet exercice mérite une démarche dédiée et nous ne l'avons pas encore mené à son terme.



Nous prenons donc un engagement clair pour la prochaine édition. Une cartographie des principaux risques RSE de BeTomorrow sera construite et publiée d'ici 2027. Elle s'appuiera sur la méthodologie du Comité RSE, sera co-construite avec la Direction et les fonctions support concernées, et donnera lieu à une revue annuelle. Pour chaque risque identifié, nous documenterons la nature de l'exposition, les facteurs déclenchants et les dispositifs de maîtrise déjà en place ou à mettre en œuvre.

Cette étape s'inscrit plus largement dans le mouvement de structuration de notre démarche RSE, dont elle constitue l'une des briques manquantes. Elle nourrira aussi notre prochaine évaluation Ecovadis et préparera le terrain pour une éventuelle analyse de double matérialité à plus long terme.



Partie 02

Engagements & actions RSE



5. Engagements et actions : Environnement

Nous reconnaissons la responsabilité particulière des acteurs du numérique face aux enjeux environnementaux. La publication de notre premier bilan carbone en mars 2026 nous a donné, pour la première fois, une vision claire et chiffrée de notre empreinte. Nous engageons désormais une démarche de réduction fondée sur la donnée, et non plus sur l'intuition.

5.1 Notre premier bilan carbone : ce que nous avons appris

Réalisé entre octobre 2025 et mars 2026 dans le cadre du dispositif Diag Décarbon'Action de Bpifrance et de l'ADEME, accompagnés par le cabinet Sia Partners, ce premier bilan carbone porte sur l'année fiscale 2024. Trois personnes ont été mobilisées plusieurs semaines pour collecter et fiabiliser les données, en plus de notre prestataire SIA Partners Julien Toussaint.

Le résultat global

239 tCO₂e	2,8 tCO₂e	39,2 kg
émissions totales (exercice 2024)	par collaborateur·rice	CO ₂ e par k€ de chiffre d'affaires

Pour donner un ordre de grandeur, ces 239 tCO₂e équivalent aux émissions annuelles de 25 Françaises, à 73 tours du monde en avion, ou à la combustion de 77 166 litres de gasoil. L'incertitude méthodologique sur ce premier bilan est de 18%, ce qui est conforme aux standards pour un premier exercice.

Répartition par poste d'émissions

Poste d'émissions	Émissions	Part	Détail
Achats de services	99 tCO ₂ e	41,4%	Dont logiciels (35 tCO ₂ e), accompagnement marketing, comptable et juridique, LinkedIn.
Déplacements	47 tCO ₂ e	19,7%	Dont domicile-travail (31 tCO ₂ e) et professionnels (16 tCO ₂ e, dont 72 % liés aux déplacements en avion).
Achats biens et matières	45 tCO ₂ e	18,8%	Dont nourriture (58%), repas salariés, autres biens en approche monétaire.



Poste d'émissions	Émissions	Part	Détail
Immobilisations	26 tCO ₂ e	10,9%	Bâtiments (45%), informatique (45%), équipements et mobilier (10%).
Utilisation des produits	12 tCO ₂ e	5%	Stockage et transfert de données des produits livrés en production.
Climatisation	6 tCO ₂ e	2,5%	Estimation des fuites de fluides frigorigènes.
Énergie	4 tCO ₂ e	1,7%	Consommation électrique des bureaux.
Déchets	0,4 tCO ₂ e	<0,2%	Volume très faible compte tenu de notre activité tertiaire.

Ce que ces résultats nous apprennent

Trois enseignements forts ressortent.

- **Notre empreinte est très majoritairement indirecte**

Plus de 95% de nos émissions proviennent du Scope 3 (achats, déplacements, immobilisations, utilisation des produits). Notre empreinte directe sur site est marginale. Cela signifie que nos leviers d'action passent essentiellement par nos choix de fournisseurs, nos pratiques de mobilité et la conception de nos produits, pas par les éco-gestes de bureau, qui ne représentent que quelques pour cent. Ces gestes sont cependant mobilisateurs et restent importants pour nous.

- **Les achats de logiciels sont notre premier poste d'émissions.**

À eux seuls, ils représentent 35 tCO₂e, soit près de 15% de notre bilan total. C'est une donnée structurante pour un acteur du numérique : chaque outil que nous adoptons a un impact, et le passage à des suites logicielles plus sobres ou mieux maîtrisées (cloud, IA, design tools) est un véritable levier carbone.

- **Sur la mobilité, nos équipes ont déjà engagé une transition.**

23% des kilomètres domicile-travail sont parcourus à pied ou en vélo mécanique, 30% en train et tramway. La voiture représente 22% des kilomètres mais 62% des émissions. Sur les déplacements professionnels, le train représente 71% des kilomètres et l'avion 27%, mais l'avion (essentiellement des vols nationaux) génère 72% des émissions de ce poste. Nos marges de progrès sont identifiées.



Une bonne nouvelle à signaler

30 % des repas pris par les salarié-e-s sont végétariens. Sur le poste « Achats biens et matières » (19 % du bilan), c'est un facteur de réduction d'émissions déjà tangible, fruit d'une culture interne plus que d'une politique formalisée. Un chantier de valorisation de cette pratique sera mené en 2026.

Ce que nous engageons à partir de ces résultats

Un atelier de co-construction du plan d'action a été organisé le 22 mai 2026 en présence de 23 collaborateur-ric-e-s, autour des cinq thématiques identifiées par notre expert : achats biens et services, déplacements, immobilisations, utilisation des produits vendus, énergie. Les actions qui en sont sorties sont détaillées dans la section 10.1 « Perspectives Environnement » et regroupent à la fois des gestes immédiats (passage aux Tupperware, tri renforcé) et des chantiers plus structurants (maîtrise des coûts et de l'empreinte des outils IA, hébergement de données en France, sobriété logicielle, panneaux solaires à l'étude).

À partir de ce premier socle, nous publierons :

- **un plan d'action chiffré et planifié, structuré** autour des leviers à plus fort impact ;
- **une trajectoire de réduction indicative à court terme** (-15% à 5 ans) **et moyen terme** (-30% à 10 ans), exprimée par rapport au bilan 2024*, qui sera confirmée et calibrée à la lumière des prochains bilans annuels, conformément à nos premières orientations stratégiques climat ;
- **un système de suivi annuel des émissions**, avec mise à jour du bilan carbone chaque année.

** Pourquoi 2024 comme année de référence ? Nous avons choisi de calculer notre trajectoire de réduction à partir de l'exercice 2024, sur lequel porte notre premier bilan carbone. C'est à ce jour notre seul exercice complet, mesuré et consolidé : il constitue la base de comparaison la plus fiable et la plus vérifiable pour fixer des objectifs sincères. Nous avons étudié l'hypothèse de retenir 2025 comme année de départ, du fait de la généralisation progressive de l'usage de l'intelligence artificielle dans nos métiers, qui pèsera à terme sur le poste des achats logiciels, déjà premier contributeur de notre empreinte. Nous avons toutefois écarté cette option pour deux raisons. D'une part, en 2025 l'usage de l'IA n'en était qu'à ses débuts : son effet sur nos émissions reste marginal cette année-là, deviendra significatif en 2026 et probablement déterminant à compter de 2027. D'autre part, retenir l'année la plus émettrice comme référence faciliterait mécaniquement l'atteinte d'un objectif de réduction, ce que nous ne souhaitons pas. Retenir 2024, exercice de référence stable et indépendant de cette dynamique, nous engage donc sur une cible plus exigeante. La montée en puissance de l'IA est prise en compte non pas dans le choix de l'année de base, mais dans la calibration de la trajectoire : nos objectifs de réduction s'entendent nets de la hausse attendue liée à l'IA, ce qui suppose des réductions d'autant plus fortes sur les autres postes. La trajectoire sera confirmée et, si nécessaire, révisée à la lumière des bilans annuels, notamment 2025 et 2026, qui permettront de mesurer précisément l'effet réel de l'IA sur notre empreinte.*



5.2 Sobriété énergétique et organisation du travail

Nos bureaux totalisent 900 m² (Bordeaux et Paris) et concentrent l'essentiel de nos consommations directes d'énergie, qui ne représentent toutefois que 2% de notre bilan carbone. En 2025, notre consommation électrique s'élève à 84 153 kWh, soit 1 314,89 kWh par collaborateur·rice. Cette consommation est en hausse par rapport à 2024 (51 078 kWh) du fait de l'agrandissement de nos locaux finalisé en 2025, qui a élargi le périmètre énergétique suivi. Ce point de référence consolidé nous servira de base pour mesurer nos progrès de sobriété à compter de 2026.

Nos leviers de sobriété et de mobilité :

- **Politique de télétravail** : jusqu'à 3 jours par semaine, cela contribue à la réduction des déplacements domicile-travail.
- **Éco-gestes au quotidien** : extinction des postes, limitation du chauffage et de la climatisation, suppression des impressions non nécessaires.
- **Mobilité douce** : 22 racks à vélo sont installés dans notre cour. Un vélo en libre service est par ailleurs mis à disposition des collaborateur·rice·s pour les besoins d'appoint.

5.3 Numérique responsable : l'écoconception au cœur de notre métier

L'impact environnemental le plus significatif d'une agence digitale ne vient pas seulement de ses bureaux, il vient des produits numériques qu'elle conçoit et met en production pour ses clients. Notre matrice de matérialité confirme cet enjeu comme prioritaire, et notre bilan carbone le valide chiffres à l'appui : l'utilisation des produits que nous livrons (stockage et transfert de données) représente 12 tCO₂e, soit 5% de notre empreinte totale mesurée, sans compter les émissions induites côté client, qui peuvent représenter plusieurs ordres de grandeur supplémentaires.

Ce que nous savons faire

Notre métier nous donne accès à un ensemble de leviers que nous savons mobiliser pour concevoir des produits numériques plus sobres et plus inclusifs. Ces compétences sont disponibles au sein de nos équipes et peuvent être activées sur les projets clients qui le souhaitent ou l'exigent.

- **L'écoconception dès la phase de cadrage**
Capacité à challenger le périmètre fonctionnel, à prioriser les fonctionnalités essentielles, à optimiser les parcours et à réduire les données échangées.



- **La sobriété fonctionnelle et technique**

Capacité à proposer des architectures et des choix techniques visant à réduire les ressources consommées, côté utilisateur comme côté serveur.

- **L'accessibilité numérique**

Capacité à concevoir et auditer des produits conformes aux standards (WCAG, RGAA), pour des expériences plus inclusives.

Nous ne prétendons pas que ces principes sont aujourd'hui appliqués systématiquement sur l'ensemble de nos projets : leur intégration dépend du cadrage initial, des contraintes budgétaires et du niveau d'ambition partagé avec nos clients. Notre objectif pour 2026 et 2027 est précisément d'élever le niveau de référence.

Formation et sensibilisation

La montée en compétences de nos équipes sur ces sujets s'inscrit dans la durée.

- **Écoconception numérique** : 12 collaborateur·rice·s formé·e·s en décembre 2024.
- **Accessibilité numérique** : 8 collaborateur·rice·s formé·e·s en juin 2024.
- **Plan de formation 2026** : Plusieurs sessions sont planifiées dans les mois à venir, en écoconception comme en accessibilité, afin d'élargir le nombre de personnes formées et de maintenir le niveau de connaissances à jour des évolutions de la discipline.

Cet effort de formation continu est un prérequis de l'objectif que nous nous fixons pour 2026 et 2027 : encourager l'éco-conception sur l'ensemble de nos projets et augmenter chaque année la part de ceux où elle constitue une pratique standardisée.

6. Engagements et actions : Social

Six axes structurent notre approche du volet social, du recrutement jusqu'à l'ouverture vers l'extérieur. Nous y consacrons une attention forte parce que nos équipes font tout le reste. Sans elles, ni nos clients ni nos engagements RSE ne tiennent debout.

6.1 Droits humains et éthique sociale

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies en 2026, nous avons formalisé notre engagement sur les principes universels qui en découlent :

- respect des droits humains fondamentaux, conformément aux conventions internationales;
- lutte contre toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- refus strict du travail des enfants;



- prévention et lutte contre toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'atteinte à la dignité des personnes;
- lutte contre la corruption sous toutes ses formes.

Ces principes s'appliquent à nos pratiques internes comme à nos relations avec nos partenaires et fournisseurs, dans la mesure de notre périmètre d'influence.

6.2 Santé, sécurité et qualité de vie au travail

Une couverture santé et prévoyance solide

Au-delà du socle réglementaire, BeTomorrow propose à l'ensemble de ses collaborateur·rice·s un dispositif de protection sociale renforcé qui couvre à la fois les frais de santé courants et les conséquences financières des accidents de la vie.

- **Mutuelle santé**

L'ensemble des collaborateur·rice·s bénéficie d'une complémentaire santé collective à adhésion obligatoire, souscrite auprès d'Allianz (contrat Composio Entreprise). Le contrat repose sur un socle santé défini par l'entreprise autour de cinq modules indépendants (hospitalisation, soins courants et pharmacie, optique, dentaire, médecine douce et prévention), garantissant une couverture des frais de santé courants comme des dépenses plus lourdes. L'employeur prend en charge 50% de la cotisation du socle. Chaque collaborateur·rice peut, s'il ou elle le souhaite, renforcer sa couverture module par module pour l'adapter à sa situation personnelle et familiale. Le dispositif inclut par ailleurs le tiers payant (dispense d'avance de frais), l'accès au réseau de soins partenaire Santéclair (tarifs négociés sur l'optique, le dentaire, les prothèses auditives et la médecine douce) ainsi que des services d'assistance en cas d'hospitalisation ou de maladie grave.

- **Prévoyance**

En complément de la mutuelle, l'ensemble des collaborateur·rice·s bénéficie d'un contrat de prévoyance collectif souscrit auprès d'Allianz (Allianz Prévoyance Entreprise), en place depuis le 1er janvier 2020. Ce dispositif garantit le maintien de revenus en cas d'arrêt de travail prolongé et protège chaque collaborateur·rice ainsi que ses proches face aux aléas de la vie. Les niveaux de garantie retenus par BeTomorrow sont nettement supérieurs au socle prévu par la convention collective SYNTEC, et l'ensemble s'accompagne d'un service d'assistance inclus.



Cadre réglementaire et sensibilisation

- **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).**

À jour au titre de l'année 2026.

- **Médecine du travail.**

Intervention de la médecine du travail le 25 avril 2025 pour une session de sensibilisation au travail sur écrans (ergonomie, prévention des troubles musculo-squelettiques, fatigue visuelle).

Formations sécurité dispensées en 2025 et 2026

- **Prévention et secours civiques niveau 1 (PSC1)** : 6 collaborateur·rice·s formé·e·s le 28 mars 2026, capables d'intervenir en cas d'accident ou de malaise sur le lieu de travail.
- **Guide-file et serre-file** : 10 collaborateur·rice·s formé·e·s le 30 mars 2026 pour assurer l'évacuation des locaux en cas d'urgence.
- **Référentes harcèlement** : 2 référentes nommées dans l'entreprise, dont une formée en juillet 2023. Elles sont des points de contact identifiés en cas de signalement et garantissent la confidentialité du dispositif.
- **Ateliers « Faire équipe sur la prévention »** : Plusieurs sessions tenues entre 2025 et 2026 autour de la prévention des risques psychosociaux et du fonctionnement collectif.
- **Prévention des risques psychosociaux** : Nous structurons un suivi de la charge de travail (points réguliers, indicateurs revus trimestriellement avec les RH et la Direction), poursuivi avec le comité SSCT, avec une procédure d'alerte claire et un accompagnement individuel en cas de besoin (entretien confidentiel, plan de soutien, suivi à un et trois mois).
- **Atelier charge mentale et priorisation** : Session tenue le 12 juin 2026 pour outiller les équipes sur la gestion de la charge et la priorisation.
- **Premiers secours en santé mentale** : Formation en cours de mise en place, pour doter l'entreprise de personnes capables de repérer et d'orienter en cas de mal-être.

Indicateurs sécurité 2025

Indicateur	2024	2025	2026 (S1)
Taux d'absentéisme	1,96%	3,87%	/
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	2	0	/



Indicateur	2024	2025	2026 (S1)
Collaborateur·rice·s formé·e·s aux gestes de premiers secours (cumul)	2	2	7
Collaborateur·rice·s formé·e·s à l'évacuation (cumul)	/	/	10
Référents harcèlement	2	2	2

Équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Un environnement de travail sain passe par une organisation qui respecte les rythmes de chacun. Concrètement :

- **Télétravail**

Jusqu'à 3 jours par semaine, en accord avec les équipes et selon les nécessités du projet. Cette politique contribue à la fois au bien-être des équipes et à la réduction de notre empreinte carbone (les déplacements domicile-travail représentent 13% de notre bilan). Au-delà de la flexibilité offerte, nous accompagnons l'ergonomie des postes à domicile (autodiagnostic, traitement des demandes d'équipement) et formalisons la conduite à tenir en cas d'accident du travail à domicile, intégrée à notre charte télétravail.

- **Horaires flexibles**

Autour d'un socle d'horaires communs garantissant la continuité des projets et la disponibilité collective, chaque collaborateur·rice dispose d'une souplesse pour adapter ses horaires à ses contraintes personnelles.

Charte du droit à la déconnexion

Signée par notre dirigeant le 20 mars 2026, notre charte du droit à la déconnexion formalise un engagement collectif autour de trois principes structurants.

- **Trois droits fondamentaux affirmés.**

Chaque collaborateur·rice a le droit de ne pas être connecté en dehors de son temps de travail, de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles, et de voir ses temps de repos, congés et vie personnelle respectés. Aucune sanction ne peut être prise pour non-réponse hors temps de travail.

- **Une qualification explicite des urgences.**

Une situation est considérée comme urgente uniquement lorsqu'un retard de traitement compromettrait significativement une activité ou un projet. La responsabilité de qualifier l'urgence incombe à l'émetteur de la demande, pas au destinataire.



- **Des plages de réunions définies.**

Les réunions sont organisées prioritairement entre 9 h et 12 h 30 et entre 14 h et 17 h 30.

La charte précise également les modalités d'application durant les congés, les arrêts maladie, les jours non travaillés (temps partiel) et les événements organisés en dehors du temps de travail (afterworks, séminaires) qui reposent sur le strict volontariat.

Bien-être au travail : nos initiatives concrètes

Le bien-être au travail est le premier pilier de notre fil rouge RSE et le premier enjeu prioritaire de notre matrice de matérialité. Nous y consacrons une attention particulière, à travers une série d'initiatives qui couvrent à la fois l'environnement physique, le quotidien et la vie collective.

Côté avantages et conditions matérielles :

- **Tickets restaurant.** Pour l'ensemble des collaborateur·rice·s.
- **Congés supplémentaires.** 0,5 jour de congé supplémentaire par mois travaillé, jusqu'à 6 jours additionnels par an au-delà des congés légaux.
- **Agrandissement des locaux.** Achievé en 2025 pour offrir plus d'espace et de confort, en réponse à la croissance de l'équipe et au besoin d'espaces de collaboration et de calme.

Côté vie collective et convivialité :

- **Quinzomadaires.** Tous les quinze jours, un temps collectif d'échange ouvert à l'ensemble des collaborateur·rice·s pour partager les actualités, célébrer les arrivées, faire remonter les sujets.
- **Événements internes.** Afterworks, célébrations marquantes (arrivées, anniversaires d'entreprise, fêtes de fin d'année). Ces moments sont conçus dans le respect strict du volontariat (charte du droit à la déconnexion).
- **Espaces de convivialité.** Cuisine équipée, espace détente, café et fruits à disposition dans nos bureaux.
- **Communautés de pratiques.** Plusieurs communautés internes (Tech, Product Design, Product Management, Agilité, Product Marketing) se réunissent régulièrement pour partager des retours d'expérience.

Côté écoute, soutien et accompagnement individuel :

- **Soutien à la parentalité.** Nous accompagnons les collaborateur·rice·s parents à travers des dispositifs concrets qui facilitent la conciliation entre vie familiale et vie



professionnelle. Au-delà du cadre légal, un accord d'entreprise signé en 2025 ouvre la possibilité d'exercer son congé parental d'éducation sous la forme d'un temps partiel annualisé à 90%. Ce dispositif permet de réduire son temps de travail de 10% sur l'année, soit 22 jours non travaillés, posés par blocs de cinq jours, tout en conservant une rémunération lissée et stable sur l'ensemble de l'année.

- **L'évolution des formats de mission.** Souvent plus courts, plus petits ou plus distribués, avec du travail de plus en plus outillé par l'IA, transforme la manière dont les équipes vivent le collectif. Historiquement, une grande partie du sentiment d'appartenance se construisait dans les équipes projet. En 2026, notre nouvelle organisation par pôles doit aussi répondre à cet enjeu : créer des espaces plus stables de transmission, d'entraide, de progression et de reconnaissance, au-delà des seuls projets clients. C'est un sujet d'efficacité, mais aussi de qualité de vie au travail.

6.3 Développement des compétences et formation

L'investissement dans la formation est un pilier de notre politique sociale : c'est à la fois un levier d'employabilité pour nos collaborateur·rice·s et un levier de performance pour l'entreprise.

Indicateur formation	2024	2025	Objectif 2026
Budget formation (€)	10 864	15 450	18 000
Heures de formation par collaborateur·rice	45,96	33,22	>40
Part de collaborateur·rice·s formé·e·s	100%	84%	90%

Note : la baisse des heures de formation par collaborateur·rice entre 2024 et 2025 (45,96 → 33,22 h) tient à deux facteurs. 2024 a été marquée par un ralentissement d'activité, mis à profit pour intensifier l'effort de formation. En 2025, l'émergence rapide de l'IA nous a conduits à observer le marché plutôt qu'à former dans l'urgence : les offres alors disponibles ne nous ont pas convaincus. 2025 a donc été une année d'observation. Le volume de formation sera nettement renforcé en 2026, comme en témoignent notre budget et nos objectifs en hausse.

En 2026, nous augmentons notre budget formation par rapport à 2025 et déployons un plan de développement des compétences structuré, pensé pour inscrire la formation dans le quotidien plutôt que par à-coups. Il poursuit plusieurs objectifs : développer les expertises techniques et IA, renforcer les soft skills et le leadership, soutenir la montée en autonomie produit et design, accompagner les trajectoires individuelles et entretenir une culture de transmission continue.

Le plan s'organise autour de sept axes de développement : expertise technique et IA, soft skills, leadership et management, product et agilité, design et innovation, sales et consulting, transmission et culture interne.

Trois modalités complémentaires sont mobilisées :



- **Formation interne** : Dojos, ateliers métiers, sandbox IA et POCs, animés par des formateurs internes selon une logique de cross-learning et un calendrier trimestriel.
- **Formations externes et classes virtuelles** : Sur les sujets soft skills, IA, leadership, design ou sales, planifiées au fil de l'année et pouvant intervenir en intra.
- **Formation on-demand** : Accès à des parcours OpenClassrooms et MOOCs, activables à tout moment selon les besoins projet ou la trajectoire individuelle.

Une cadence régulière structure l'ensemble : dojos techniques et points Product & Design plusieurs fois par mois, au moins une formation externe ou classe virtuelle par trimestre, et un suivi RH trimestriel d'ajustement des plans individuels. Les demandes sont priorisées selon des règles claires et partagées (lien avec un projet client, compétence stratégique, parcours métier, contribution à la transmission interne). Un bilan semestriel est partagé au CSE, et la capitalisation des connaissances s'appuie sur le Knowledge Hub interne.

Accès équilibré à la formation : Nous suivons l'accès à la formation par genre afin de garantir l'équité. En 2024, l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs (100% des femmes comme des hommes) avait suivi au moins une action de formation. En 2025, cette part s'établit à 83,3% pour les femmes et 84,9% pour les hommes, soit un accès très proche entre les deux populations. Notre objectif pour 2026 est de revenir à 100% pour toutes et tous.

6.4 Rémunération, équité et transparence

Nous faisons de la lisibilité et de l'équité salariale une priorité. En 2026, nous avons finalisé une grille de rémunération qui objective la rémunération en fonction du poste, du niveau de séniorité et des compétences acquises.

91/100

Index égalité professionnelle F/H 2025

En place

Dispositif d'intéressement / participation

Un plan d'action pour l'égalité professionnelle : En septembre 2025, nous avons formalisé notre premier plan d'action structuré pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2025-2026), signé par notre dirigeant. Il marque le passage d'une attention informelle à une démarche pilotée, visible et mesurable, et concentre nos efforts sur quatre axes : la rémunération, l'accès à la formation, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, et les conditions de travail et l'exercice de la parentalité. Pour chacun, le plan fixe des objectifs concrets et des indicateurs de suivi, pilotés par les Ressources Humaines en concertation avec la Direction et le CSE.



6.5 Dialogue social et indicateurs de suivi

Le dialogue social chez BeTomorrow s’articule autour du CSE depuis 2023, mais aussi de nos réunions collectives quinzomadaires, des enquêtes eNPS et de nos plateformes de communication interne. Il permet de prendre le pouls de l’équipe, de faire remonter les suggestions et d’ajuster les pratiques RH de manière continue. Ce pilotage s’appuie sur un tableau de bord RH consolidé, mis à jour selon une cadence trimestrielle et annuelle, qui centralise les indicateurs clés (égalité, formation, absentéisme, turn-over, santé-sécurité) et alimente les revues en CODIR et les échanges avec le CSE.

6.6 Diversité, inclusion et engagement sociétal

Notre équipe en 2025

Indicateur diversité	2024	2025
Répartition F/H global	31,1% F / 68,9% H	34,4% F / 65,6% H
Répartition F/H sur postes tech	23,08%	25,81%
Femmes au management et au CODIR	50%	44%
Travailleurs en situation de handicap (AOETH)	1	1

Nous portons une attention particulière à un déséquilibre identifié : sur les dernières années, le congé parental est pris quasi exclusivement par les femmes (aucun homme n'en a pris depuis 2015). Notre plan d'action égalité vise à encourager le recours des pères à ces congés et à renforcer l'accompagnement au retour, avec un suivi sur le premier mois de reprise.

Développement de la communauté Open Source

Identifié comme un enjeu prioritaire de notre matrice de matérialité, le soutien à l'open source est un axe que nous souhaitons structurer. Acteurs du numérique depuis plus de vingt ans, nous nous appuyons au quotidien sur des technologies ouvertes et entendons contribuer en retour à cet écosystème. Notre objectif pour 2026 et 2027 est de formaliser cet engagement : identifier les projets que nous utilisons et pouvons soutenir, encourager les contributions de nos équipes, et étudier les conditions d'ouverture de certains de nos outils internes. Cet axe fera l'objet d'un premier bilan dans la prochaine édition de ce rapport.

Engagement sociétal et ancrage bordelais

Notre ancrage bordelais n’est pas qu’une localisation, c’est une part active de notre identité. Nous contribuons à l’écosystème local par plusieurs canaux.



- Partenariats écoles et formations : Partenariat de longue date avec l'ENSEIRB (versement volontaire annuel, accueil régulier de stagiaires). Nous intervenons également auprès d'autres établissements : sessions de formation dispensées à l'ECV et à l'ISG, et participation à des jurys de diplômes (ECV, E-Art Sup Institut). Nous accueillons par ailleurs des élèves plus jeunes en stage d'observation (3^e et 2^{nde}), comme cette classe de 3^e du collège La Garosse (Saint-André-de-Cubzac) venue découvrir nos métiers et, peut-être, faire naître quelques vocations.
- Participation à la vie de l'écosystème tech bordelais : BeTomorrow est adhérente de la French Tech Bordeaux et participe régulièrement aux événements de l'écosystème numérique régional. L'entreprise contribue également au rayonnement de la tech bordelaise en intervenant lors de conférences et salons professionnels et en prenant part à des délégations régionales lors d'événements nationaux. Les équipes accueillent et animent régulièrement des meetups dans leurs locaux ; BeTomorrow est notamment membre fondateur de la communauté Friends of Figma Bordeaux, qu'elle continue d'animer au travers de watch parties Figma Config, soirées design et événements organisés avec d'autres communautés locales. Enfin, BeTomorrow est ambassadeur du programme gouvernemental « Osez l'IA », participant ainsi à la diffusion des usages de l'intelligence artificielle auprès des entreprises.
- Organisme de formation : BeTomorrow est désormais enregistré comme organisme de formation et vise l'obtention de la certification Qualiopi dans le courant de l'année, pour partager nos savoir-faire dans un cadre reconnu.

7. Engagements et actions : Économie et gouvernance

Notre performance économique n'a de sens qu'accompagnée d'une gouvernance responsable, de pratiques éthiques et d'un soin apporté à notre chaîne de valeur. Les pages qui suivent en détaillent les principaux ressorts.

7.1 Intégration des critères ESG dans les décisions

Les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance sont pris en compte dans nos décisions stratégiques et opérationnelles. Concrètement :

- le Comité RSE est consulté sur les projets stratégiques ayant des implications ESG significatives ;
- lorsqu'une alerte, un risque ou un point d'attention ESG est remonté, il est examiné et donne lieu si nécessaire à des actions correctives ;
- un reporting annuel des indicateurs clés (ce rapport) est produit et communiqué aux parties prenantes.



7.2 Éthique des affaires et conformité

Deux enjeux ressortent comme prioritaires de notre matrice de matérialité dans cette catégorie : la protection des données et la cybersécurité, et l'éthique de l'IA.

- Code de conduite et charte éthique. En cours de rédaction. Objectif de finalisation et de mise en application d'ici la prochaine édition du rapport RSE.
- Dispositif de lanceur d'alerte. Mise en place ciblée pour le troisième trimestre 2026, conformément à l'obligation légale applicable au-delà de 50 salariés.
- Politique anti-corruption et cadeaux. Objectif de formalisation au quatrième trimestre 2026.
- Protection des données et cybersécurité. Notre conformité au RGPD est en place. Une politique de sécurité des systèmes d'information (SSI) interne encadre nos pratiques. Des actions de formation des équipes et des audits réguliers complètent le dispositif. Le sujet étant identifié comme prioritaire dans notre matrice de matérialité, il fera l'objet d'un développement plus complet dans la prochaine édition.
- Charte IA et usage responsable de l'IA générative. En cours d'élaboration. Chantier prioritaire 2026 en cohérence avec notre matrice de matérialité.

Pourquoi nous prenons ce sujet à bras-le-corps ?

La Charte IA est un sujet actuel et primordial en vue de la consommation de ressources que l'usage de l'IA implique. Disposer d'un cadre clair, même synthétique, c'est faciliter la conversation et lever les ambiguïtés dès le départ, pour encourager l'utilisation responsable des IA.

7.3 Relations clients et partenaires

Nous construisons des relations clients fondées sur la confiance, la qualité et la durée. Trois éléments structurent cette approche.

- Pratiques commerciales équitables et éthiques : Transparence sur nos méthodes, sur nos coûts et sur les engagements pris. Aucune pratique abusive ne sera tolérée vis-à-vis de nos partenaires et fournisseurs.
- Suivi qualité et intégrité des prestations : Process interne de revue, démarche qualité continue.
- Satisfaction client : Sur l'exercice 2024 (étude menée entre mai et juillet 2025) nous obtenons un Happy Index global de 4,61 sur 5, un taux de recommandation de 100 % et 91,7 % d'opinions favorables. Le détail complet de cette étude figure en section 8.2.



7.4 Achats responsables

Notre politique d'achat se structure progressivement autour de trois axes : la connaissance de notre base fournisseurs, la formation de nos équipes achats et le déploiement d'une évaluation ESG annuelle.

Connaissance de notre base fournisseurs

Depuis 2024, nous suivons annuellement la part de nos fournisseurs ayant une démarche RSE formalisée. Les résultats des deux dernières années sont les suivants.

Indicateur	2024	2025
Part de fournisseurs engagés dans une démarche RSE	34,06%	30,73%

La légère baisse observée entre 2024 et 2025 (-3,3 points) tient principalement à l'évolution de notre base fournisseurs. Certains nouveaux prestataires sélectionnés pour des raisons techniques n'ont pas encore formalisé de démarche RSE. Nous nous engageons à inverser cette tendance dès 2026, avec un objectif de remontée à 35% minimum, et une ambition à 50% à horizon 2027 grâce à la nouvelle politique d'évaluation décrite ci-dessous.

Formation de nos équipes achats

Pour ancrer la responsabilité dans nos pratiques d'achat, notre Responsable Achats suivra le 7 septembre 2026 la formation « Cycle de vie des matériels informatiques et achats responsables ». Cette montée en compétences nous permet désormais de mieux qualifier l'impact environnemental des matériels informatiques tout au long de leur cycle de vie (production, usage, fin de vie) et d'intégrer ces critères dans nos décisions d'achat.

Évaluation ESG annuelle de nos fournisseurs

À partir de 2026, nous formalisons une évaluation ESG annuelle systématique de nos principaux fournisseurs (au-delà de 1 000 € d'achats), structurée autour de 5 critères.

Critère d'évaluation	Ce que nous évaluons
1. Engagement RSE formel	Politique RSE publiée, signature du Pacte Mondial, label ou certification (Ecovadis, B Corp, Lucie, ISO 26000...).
2. Empreinte carbone	Bilan carbone réalisé, trajectoire de réduction publiée, actions concrètes en cours.
3. Pratiques sociales et diversité	Politique d'égalité F/H affichée, conditions de travail, formation, lutte contre les discriminations.



Critère d'évaluation	Ce que nous évaluons
4. Localisation et ancrage	Localisation principale (France, Europe, hors UE), ancrage local, circuit court.
5. Transparence	Acceptation du questionnaire d'évaluation, fourniture d'informations sur demande, communication de résultats RSE.

Chaque critère est noté de 1 à 5. Un fournisseur est considéré comme « engagé RSE » à partir d'un score moyen supérieur ou égal à 3,5 sur 5. Le refus de répondre au questionnaire d'évaluation constitue un critère d'alerte qui sera examiné en Comité RSE pour décision sur la poursuite ou non de la relation commerciale.

7.5 La RSE comme levier produit : notre opportunité de marché

Notre démarche RSE n'est pas seulement une politique d'engagement, c'est aussi une grille de lecture de notre offre. En croisant les attentes de nos parties prenantes et nos forces métier, un sujet ressort nettement dans la zone prioritaire de notre matrice de matérialité : le développement de services à impact positif.

Concrètement, qu'est-ce qu'un service à impact positif chez BeTomorrow ?

C'est d'abord un produit numérique conçu de manière responsable, intégrant dès le cadrage la sobriété (écoconception, optimisation des ressources) et l'accessibilité (conformité WCAG et RGAA, inclusion numérique). Mais c'est aussi, plus largement, un projet qui fait sens : un produit dont la finalité sert un enjeu social, environnemental ou sociétal. La santé, l'éducation, la mobilité durable, l'inclusion ou la transition écologique sont autant de domaines où notre savoir-faire peut produire une valeur qui dépasse la seule performance technique. L'impact positif tient donc à la fois à la manière dont nous concevons et à la nature même de ce que nous concevons.

Comment nous l'articulerons en 2026 et 2027

Un référentiel d'écoconception interne, construit et diffusé en 2026, donnera à chaque équipe un cadre de référence partagé. Une grille d'engagement Impact positif sera proposée aux clients dès le cadrage des nouveaux projets, pour qualifier en amont les ambitions du produit (sobriété, accessibilité, mais aussi finalité et contribution attendue). La montée en compétences des équipes en écoconception et accessibilité se poursuivra, avec pour cible 2027 un socle de connaissances partagé par l'ensemble des équipes produit, design et tech.



Enfin, à partir de 2027, des indicateurs de suivi côté produit livré rendront cet engagement tangible et communicable.

Une cohérence stratégique assumée

En inscrivant l'impact positif à la fois comme pilier de notre fil rouge RSE et comme opportunité de marché prioritaire, nous assumons une conviction : la RSE n'est pas chez nous une fonction support déconnectée du business, mais une grille de lecture qui nourrit autant notre culture interne que notre proposition de valeur.



Partie 03

Pilotage, indicateurs et perspectives



8. Parties prenantes

Nos parties prenantes, collaborateur·rice·s, clients, fournisseurs, partenaires, communauté, sont au cœur de la durabilité de notre entreprise. Nous construisons avec chacune d’elles un dialogue continu, structuré et adapté.

8.1 Cartographie des parties prenantes

Partie prenante	Canaux de dialogue	Attentes principales
Collaborateur·rice·s	Quinzomadaires, Slack, eNPS, entretiens individuels, sondage matrice de matérialité, Comité RSE.	Bien-être, sens, évolution, reconnaissance, transparence.
Clients	Points réguliers de suivi projet, enquêtes satisfaction, questionnaires RSE (Ecovadis).	Qualité, fiabilité, innovation responsable, conformité RSE.
Fournisseurs et partenaires	Relations commerciales, évaluations ESG progressives, audits.	Visibilité des contrats, paiement à temps, alignement valeurs, relation long terme.
Investisseurs	Présentations dédiées, questionnaires, reporting annuel.	Performance, résilience, gestion des risques, perception marché.
Communauté tech locale	Meetups, événements, réseaux (French Tech, Numeum...).	Contribution au rayonnement, partage de savoirs, recrutement.
Associations et écoles	Partenariats formalisés, interventions, mécénat, accueil alternants et stagiaires.	Soutien financier, soutien en compétences, relais.
Régulateurs et instances	Conformité réglementaire, dialogue avec autorités locales et nationales.	Conformité, anticipation des évolutions, transparence.

8.2 Mesures d’écoute et de satisfaction

Pour piloter notre démarche, nous mesurons régulièrement la satisfaction et les attentes de nos parties prenantes. Cette section présente les principaux dispositifs d’écoute en place et leurs résultats.



Étude de satisfaction client « Happy Client » 2025

Menée du 28 mai au 28 juillet 2025 auprès de l'ensemble de nos clients actifs, l'étude Happy Client a permis de mesurer leur perception de notre travail sur l'année écoulée. Les résultats sont les suivants.

4,61 / 5 Happy Index global	100% taux de recommandation	91,7% opinions favorables
---------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------

Avec un taux de participation de 59,3 % (16 répondants sur 27 clients sollicités), l'étude apporte un éclairage solide. Quatre dimensions ont été évaluées plus finement.

Dimension évaluée	Score	Lecture
Qualité de la relation	97,8%	Notre point fort
Qualité du service rendu	93,8%	Très solide
Agilité et réactivité	93,8%	Très solide
Développement durable	81,3%	Notre axe de progrès

Notre lecture de ces résultats

Ces chiffres nous confortent dans notre approche : la qualité de la relation, du service et notre agilité sont reconnues à des niveaux d'excellence (94 à 98 %). Mais ils nous indiquent aussi clairement où progresser. Le score de 81,3 % sur le développement durable, s'il reste positif, est sensiblement inférieur aux autres dimensions. Cette différence, que nous prenons au sérieux, est l'un des moteurs de la démarche RSE structurée engagée en 2025 et 2026, démarche dont ce rapport est la première restitution publique. Nos clients nous attendent davantage sur ce sujet, et ils ont raison. Cette lecture appelle toutefois une nuance : une partie de ce que nous faisons en matière de durabilité existe déjà mais reste peu visible pour un regard externe. L'enjeu est donc autant de rendre ces pratiques lisibles que de les renforcer, en les structurant et en les rendant plus liantes dans la relation client.

Autres dispositifs d'écoute

- **Sondage matrice de matérialité 2025.** 41 collaborateur·rice·s ont participé au sondage de priorisation des enjeux RSE, soit un taux de participation de 59,42%. Ce taux constitue un indicateur d'engagement sur les sujets RSE.



- **Workshop direction RSE 2025.** Atelier dédié de la direction sur la priorisation des enjeux, qui a alimenté la matrice de matérialité aux côtés du sondage collaborateur·rice·s.
- **Évaluation fournisseurs ESG.** Premier exercice formalisé prévu en 2026 (voir § 7.4).

8.3 Transparence et diffusion

Nous nous engageons à communiquer de manière transparente sur nos avancées :

- en interne, partage via Slack, page Notion « Initiatives RSE », présentation en Quinzomadaire ;
- en externe, publication du rapport RSE annuel sur notre site, mise à disposition aux parties prenantes qui en font la demande, communication sur nos réseaux ;
- retours ouverts, toute partie prenante peut faire remonter une suggestion, une critique ou une alerte via l'adresse mail rse@betomorrow.com.

9. Indicateurs de performance

Ce tableau de bord consolide les principaux indicateurs de notre démarche RSE. Il constitue la référence que nous ferons évoluer d'année en année. Les indicateurs marqués « NC » ne sont pas encore mesurés, leur mise en place fait partie de nos chantiers 2026.

	Indicateur	2024	2025	Objectif 2026 (si nécessaire)
Gouvernance RSE	Nombre de réunions du Comité RSE	/	3	4
Gouvernance RSE	Score Ecovadis	Bronze 63/100	Bronze 65/100	Or
Gouvernance RSE	Adhésion Pacte Mondial ONU	Non	Non	Oui (Janvier 2026)
Gouvernance RSE	Adhésion Communauté du Coq Vert	Non	Non	Oui (Juin 2026)
Gouvernance RSE	Taux de participation sondage matérialité (%)	/	59,42%	60%
Environnement	Émissions GES totales (scope 1+2+3, tCO ₂ e)	239	BC à effectuer	À consolider suite au BC 2025
Environnement	Émissions par collaborateur (tCO ₂ e/pers)	2,8	BC à effectuer	À consolider suite au BC 2025



	Indicateur	2024	2025	Objectif 2026 (si nécessaire)
Environnement	Émissions par k€ de CA (kg CO ₂ e/k€)	39,2	BC à effectuer	À consolider suite au BC 2025
Environnement	Consommation électrique (kWh)	51 078	84 153	<90 000
Environnement	Part de repas végétariens (%)	/	30%	Maintenir ou +
Environnement	Personnes formées à l'écoconception (cumul)	/	12	16
Environnement	Durée de vie moyenne du matériel IT (années)	<i>Durée de vie moyenne du matériel IT : 6 ans. Ce niveau, supérieur aux pratiques courantes du secteur, nous paraît satisfaisant. Notre objectif est de le maintenir, voire de l'allonger lorsque les performances le permettent, en cohérence avec la formation Achats responsables suivie en 2026.</i>		
Social	Effectif total (ETP)	74	64	68
Social	Part de femmes global (%)	31,1 %	34,4 %	Maintenir ou +
Social	Part de femmes postes tech (%)	23,08%	25,81%	Maintenir ou +
Social	Part de femmes au CODIR (%)	50 %	44 %	maintenir plus de 40 %
Social	Index égalité F/H (/100)	92	91	93
Social	Taux d'absentéisme (%)	1,96 %	3,87%	2,5%
Social	Taux de turn-over (%)	22,3%	13,28%	15%
Social	Ancienneté moyenne (années)	7	9	/
Social	Heures de formation par collaborateur (h)	45,96	33,22	>40
Social	Accès à la formation F / H (% ayant suivi ≥ 1h)	100% / 100%	83,3% / 84,9%	100% / 100%
Social	Budget formation (€) – hors opco	10 864	15 450	18 000
Social	Personnes formées aux gestes de premiers secours (cumul)	2	2	7
Social	Personnes formées à l'évacuation (cumul)	/	/	10
Social	Référentes harcèlement	2	2	2



	Indicateur	2024	2025	Objectif 2026 (si nécessaire)
Social	Nombre d'accidents du travail avec arrêt	2	0	0
Économie	Chiffre d'affaires (M€)	6,1	5,2	6,8
Économie	Part de fournisseurs engagés RSE (%)	34,06%	30,73%	≥ 35%
Économie	Satisfaction client : Happy Index (/5)	/	4,61	Maintenir ≥ 4,5
Économie	Satisfaction client : taux de recommandation (%)	/	100%	90%
Économie	Satisfaction client : score développement durable (%)	/	81,3%	≥ 85%

Note méthodologique : la hausse de la consommation électrique entre 2024 et 2025 (51 078 → 84 153 kWh) s'explique par l'agrandissement de nos locaux finalisé en 2025. Le taux d'absentéisme s'établit à 3,87 % en 2025, contre 1,96 % en 2024 : cette variation s'apprécie au regard d'un point de départ historiquement bas et d'un effectif restreint, où quelques absences suffisent à faire évoluer sensiblement le ratio. L'évolution des heures de formation par collaborateur·rice (45,96 → 33,22 h) s'explique par un effort particulièrement soutenu en 2024, puis par la priorité donnée en 2025 au redressement de l'activité : la formation externe s'est maintenue, la formation interne a diminué. Nous nous fixons pour objectif de retrouver dès 2026 un volume de formation comparable à celui de 2024. La baisse du chiffre d'affaires (6,1 → 5,2 M€) et de l'effectif (74 → 64 ETP) entre 2024 et 2025 reflète un ralentissement de l'activité sur l'exercice. Cette évolution du périmètre est prise en compte dans la lecture de nos indicateurs sociaux et environnementaux (notamment les ratios par collaborateur·rice).

10. Perspectives 2026 et 2027

Ce premier rapport est un point de départ, pas un aboutissement. Les chantiers ci-dessous structurent notre feuille de route pour l'année à venir, en cohérence directe avec les enjeux prioritaires identifiés dans notre matrice de matérialité.

10.1 Environnement

L'atelier de co-construction du plan d'action carbone s'est tenu le 22 mai 2026 avec les collaborateur·rice·s, autour des cinq thématiques identifiées par notre expert. Il en sort une série d'actions, certaines à petite échelle et à fort effet de mobilisation, d'autres plus structurantes pour notre trajectoire. Nous les présentons ci-dessous par thématique.

Gestes immédiats et culture interne

- **Tupperware et contenants réutilisables.** Achat groupé de boîtes à disposition des collaborateur·rice·s pour les repas et restes. L'impact carbone direct est faible, mais l'effet d'engagement collectif est réel et donne le ton.



- **Repas, livraisons et événements.** Sur les buffets, séminaires et événements internes, l'option par défaut pourrait devenir végétarienne. Mise en place d'un « mardi végé » et travail avec le CSE pour une journée mensuelle où chacun s'engage à un repas végétarien. Une liste de restaurants végétariens à proximité des bureaux sera partagée à toute l'équipe.
- **Valorisation des bonnes pratiques.** Les 30% de repas végétariens déjà pris spontanément par les collaborateur·rice·s ne sont pas assez mis en avant. Nous les rendrons visibles et inviterons à les amplifier, plutôt que de superposer une nouvelle injonction.

Numérique : les outils et l'IA en première ligne

Les achats logiciels représentent notre premier poste d'émissions (35 tCO₂e, 15% du bilan). C'est aussi un sujet de coût direct, particulièrement sur les outils d'IA. Nous l'aborderons sur trois fronts.

- **Maîtriser les usages IA :** Centraliser la connaissance des abonnements pris (Cursor, Gemini, Claude, ChatGPT et autres), partager les retours d'expérience, rationaliser ce qui peut l'être. Le sujet du coût rejoint celui de l'empreinte.
- **Étudier l'auto-hébergement :** examen sérieux de la faisabilité d'héberger une IA open source en interne. On ne sait pas encore à quoi ressembleront les usages dans deux ans, mais garder la main sur la donnée et maîtriser le coût marginal d'usage sont des enjeux structurants. À défaut d'auto-hébergement, nous chercherons à concentrer le stockage des données en France.
- **Sobriété logicielle :** Audit des autres outils du quotidien. L'objectif n'est pas de tout supprimer, mais de questionner les usages, l'empilement et les versions actives.

Bâtiments, équipement et énergie

- **Consommation hors heures ouvrées.** Audit ciblé de ce qui reste consommé la nuit et le week-end (postes de travail, serveurs, éclairage). Mise en veille systématique et coupure de ce qui peut l'être.
- **Panneaux solaires.** Étude de l'installation de panneaux solaires sur nos locaux.
- **Renouvellement du parc Mac.** Le délai de renouvellement des postes est aujourd'hui d'environ cinq ans, pour une durée de vie totale du matériel proche de six ans (réemploi inclus). Objectif : étirer ce délai dès lors que les performances restent suffisantes, en lien avec la formation Achats responsables suivie en septembre 2026.



- **Étude d'un contrat d'électricité 100% renouvelable.** À ce stade, étude de faisabilité (et non engagement ferme), pour comparer les offres disponibles, les conditions de bascule et le coût.

Déplacements

- **Vols nationaux.** Réduction des vols nationaux par principe. Le train est systématiquement étudié en priorité, y compris quand cela conduit à un déplacement sur deux jours plutôt qu'un ; le vol n'est retenu qu'en l'absence d'alternative praticable.

Pilotage

- Suivi de notre plan d'action consolidé à l'issue de l'atelier du 22 mai, avec actions chiffrées, responsables et échéances.
- Adoption d'une orientation de réduction indicative à cinq ans (-15%) et dix ans (-30%) par rapport au bilan 2024, notre exercice de référence complet et mesuré (les raisons de ce choix sont détaillées en section 5.1). Ces cibles pourront être suivies en valeur absolue comme en intensité (rapportées à notre activité), cette seconde lecture restant la plus pertinente en cas de forte croissance. Nous observerons attentivement les transformations et les impacts liés à l'IA, incontournable dans notre positionnement, et n'excluons pas de réajuster cette trajectoire si nécessaire. Dans l'attente, nous choisissons de conserver ces objectifs comme des guides, qui nous incitent à réduire d'autant plus nos autres postes d'émissions. La cible sera confirmée et, si nécessaire, révisée à la lumière des bilans annuels successifs, à partir de 2026.
- Mise à jour annuelle du bilan carbone à partir de 2026 pour suivre la trajectoire.

10.2 Social

- Augmentation du budget formation et déploiement du plan de développement des compétences 2026.
- Communication interne sur notre nouvelle grille des salaires et les principes d'équité salariale.
- Consolidation de notre baromètre de satisfaction interne, réalisé au moins une fois par an.
- Structuration des partenariats pour les femmes dans la tech avec un ou deux acteurs clés.
- Structuration de la nouvelle organisation par pôles comme espaces stables de transmission, d'entraide et de reconnaissance, au-delà des projets clients.



10.3 Gouvernance et économie

- Formalisation d'une Charte IA (chantier prioritaire identifié dans la matrice) et d'une Charte éthique.
- Mise en place d'un dispositif de lanceur d'alerte.
- Déploiement progressif d'une évaluation ESG des fournisseurs clés.
- Préparation de la nouvelle évaluation Ecovadis avec objectif de passage au niveau or.
- Première analyse formalisée des risques RSE d'ici 2027, avec revue annuelle ensuite (voir § 4.4).
- Étude de faisabilité d'une analyse de double matérialité (ESRS et CSRD) pour la V3 du rapport.

10.4 Pilotage et matrice de matérialité

- Consolidation du Comité RSE avec la tenue des 4 réunions trimestrielles annuelles.
- Renforcement du réseau d'ambassadeur·rice·s RSE en interne.
- Élargissement progressif des parties prenantes consultées pour la matrice de matérialité 2026 : clients (via enquêtes satisfaction), fournisseurs (via questionnaires d'audit), associations partenaires (via consultations directes).
- Publication du 2^e rapport RSE en milieu d'année 2027, avec une meilleure couverture des indicateurs aujourd'hui non renseignés.

10.5 Notre opportunité de marché prioritaire : les services à impact positif

La matrice de matérialité est claire. Parmi toutes les pistes identifiées en « Opportunités de marché », une seule ressort dans le quadrant prioritaire de notre matrice : le développement de services à impact positif. Nous y concentrons donc l'essentiel de notre énergie plutôt que de nous disperser. Cet axe recouvre à la fois une exigence de conception responsable (sobriété, accessibilité) et l'ambition de mener des projets qui font sens sur le plan social, environnemental ou sociétal. Le détail figure en section 7.5 ; les jalons opérationnels 2026 et 2027 sont les suivants.

- Référentiel d'écoconception interne (2026) : Construction, diffusion et premier bilan d'usage en fin d'année.
- Grille d'engagement Impact positif (2026) : Proposée aux clients dès le cadrage des nouveaux projets, pour qualifier en amont le niveau d'ambition (sobriété, accessibilité, finalité et contribution attendue).



- Montée en compétences (2026-2027) : Poursuite et élargissement des formations en écoconception et accessibilité. Cible 2027 : un socle de connaissances partagé par l'ensemble des équipes produit, design et tech.
- Mesure et valorisation (2027) : Indicateurs de suivi côté produit livré (poids des pages, conformité RGAA, qualité du parcours) pour rendre l'engagement tangible et communicable.

Notre engagement

Nous tiendrons compte, dans la prochaine édition de ce rapport, des retours qui nous seront faits sur celui-ci. Parties prenantes, collaborateur·rice·s, clients, partenaires : vos remarques sont les bienvenues à rse@betomorrow.com.



Mentions et informations pratiques

À propos de ce rapport

Ce rapport RSE est la première édition publiée par BeTomorrow. Il couvre la période allant du 1er janvier 2025 au 30 juin 2026. Sa rédaction s'est inspirée des meilleures pratiques de place et des référentiels suivants : Pacte Mondial des Nations Unies, Ecovadis, Objectifs de Développement Durable de l'ONU, Global Reporting Initiative (GRI).

Contact

- **Référent RSE** : Jean-Baptiste Perrin, jbperrin@betomorrow.com
- **Adresse RSE dédiée** : rse@betomorrow.com
- **Site web** : www.betomorrow.com

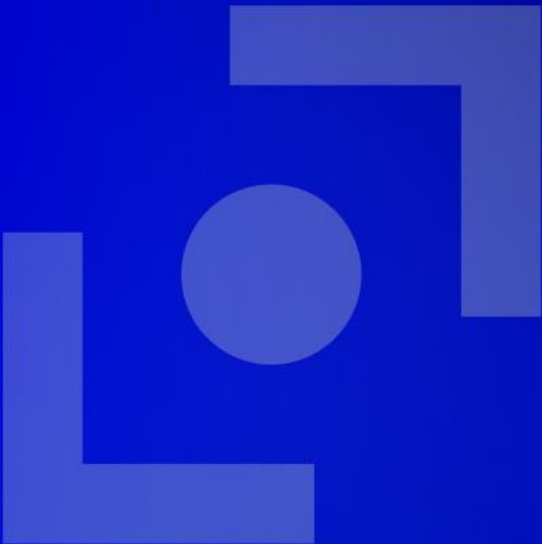
Validation

Ce rapport a été validé par la Direction Générale de BeTomorrow et présenté au Comité RSE.

Fait à Bordeaux, le 30 juin 2026.

Alexandre Ribeiro, Dirigeant de BeTomorrow





Merci !

Votre contact.

Jean-Baptiste Perrin
rse@betomorrow.com

