Références

DOSSIER DURABILITÉ (SUSTAINABILITY)

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

« Les entreprises font partie des problèmes, mais aussi des solutions »

Les entreprises ont un rôle primordial à jouer dans la transition. Il y va de l'ambition des objectifs de développement durable, fixés à l'Agenda 2030 par les États membres des Nations Unies.

PAULINE MARTIAL

L'humanité sous la menace « d'impacts irréversibles », c'est le nouveau cri d'alarme lancé dans un projet de rapport rédigé par des centaines de scientifiques rattachés au Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Giec). En adoptant l'accord de Paris en 2015, le monde s'est engagé à limiter le réchauffement climatique par rapport à l'ère préindustrielle à « bien en dessous de 2°C », si possible 1,5°C. Mais selon les experts du Giec, atteindre +2°C plutôt que +1,5°C aurait de lourdes conséquences : 420 millions de personnes de plus sur Terre feront face à des « canicules extrêmes » et jusqu'à 80 millions de personnes supplémentaires seront menacées par la faim d'ici 2050. Au nombre de 17, les objectifs de développement durable, adoptés par l'ensemble des Etats membres de l'Organisation des Nations unies, dans le cadre de l'Agenda 2030, constituent des lignes directrices pour limiter la casse et transformer le Monde. Et les entreprises ont, à ce titre, un rôle primordial à jouer. « Les entreprises font partie du problème, mais elles font également partie des solutions. On ne résoudra pas les problèmes devant lesquels nous sommes sans la participation très sérieuse, voire même fondamentale, de ces acteurs essentiels que sont les entreprises », souligne Jean-Pascal van Ypersele, professeur à l'UCLouvain, ancien Vice-Président du GIEC et membre du Conseil fédéral du développement durable.

Si les entreprises continuent de nier les problèmes et qu'elles ne changent pas leur mode de fonctionnement, elles risquent de voir leur attractivité considérablement décroître auprès du personnel dynamique et de qualité. Non seulement elles continueront à utiliser des énergies fossiles, mais elles se fossiliseront elles-mêmes

Jean-Pascal van Ypersele Climatologue

Accepter la réalité

Certes, il n'y a pas que sur les épaules des entreprises que cette responsabilité repose. Mais selon le climatologue et physicien, les rôles de chacun doivent être envisagés dans leur complémentarité. « La législation, la réglementation, la mise en place de taxes ou encore de subsides appartiennent aux gouvernements et aux administrations. Les citoyens, individuellement ou collectivement, ont, eux, un rôle à jouer au niveau de la consommation. Quant aux efforts en matière de production de biens et services, ils doivent mobiliser les entreprises », estime Jean-Pascal van Ypersele. Les priorités, bien que non exhaustives, doivent être à la hauteur de l'urgence de la situation. « De nombreuses entreprises doivent d'abord prendre conscience de ce qu'on appelle les limites planétaires, et les accepter. La Terre dispose d'une quantité finie de ressources, minérales ou biologiques. C'est un fait que les entreprises ne peuvent plus nier. Et nous devons veiller, tous ensemble, à préserver cette planète, qui est la seule habitable du système solaire, pour les générations actuelles et futures », insiste le climatologue.

Adopter un comportement bien plus cohérent avec ce but ultime aurait d'ailleurs autant d'intérêt pour notre planète que pour les entreprises elles-mêmes. Car adhérer aux objectifs de développement durable, c'est aussi continuer d'être capable d'attirer des talents. « De plus en plus de travailleurs, en particulier les jeunes, affirment leur volonté de ne plus travailler que pour des entreprises qui se soucient de l'environnement mais aussi des inégalités sociales, de genre et d'une série d'autres questions importantes, situées au cœur des objectifs de développement durable. Car l'Agenda 2030 est au carrefour des objectifs environnementaux, bien sûr, mais aussi d'objectifs sociaux et économiques qui doivent être considérés ensemble de manière équilibrée. Si les entreprises continuent de nier ces problèmes et qu'elles ne changent pas leur mode de fonctionnement, elles risquent de voir leur attractivité considérablement décroître auprès du personnel dynamique et de qualité. Non seulement elles continueront à utiliser des énergies fossiles, mais elles se fossiliseront elles-mêmes », considère Jean-Pascal van Ypersele.

« L'argent, le nerf de la guerre »

PME ou géants, toutes les entreprises sont aujourd'hui sommées de prendre le train en marche, peu importe leur secteur d'activité. Mais s'il y a bien un secteur clé dans cette transition vers une économie plus propre, plus durable et plus juste, c'est la Finance. « Tout simplement parce que l'argent, c'est le nerf de la guerre. Ce qui est financé, la manière dont c'est financé, et les priorités qui sont adoptées par ceux qui financent sont absolument essentielles, même si certains pensent parfois qu'un tableau de chiffres d'investissement ou de désinvestissement n'a pas de conséquence directe sur l'environnement. Faire des choix qui vont dans le bon sens, qui soutiennent justement les entreprises qui sont prêtes à aller de manière résolue dans la bonne direction, c'est extrêmement important », conclut le climatologue.



De plus en plus de travailleurs, en particulier les jeunes, affirment leur volonté de ne vouloir travailler que pour des entreprises qui se soucient de l'environnement mais aussi des inégalités sociales, de genre et d'une série d'autres questions importantes, situées au cœur des objectifs de développement durable

Jean-Pascal van Ypersele Climatologue

Jean-Pascal van Ypersele et Greta Thunberg à Lausanne, après une réunion européenne de Fridays for Future, juste avant que Greta ne traverse l'Atlantique à la voile pour rejoindre la COP25 en 2019 ». © D.R.

RANDSTAD EMPLOYER BRAND RESEARCH

En 2020, les employeurs ont plus que jamais travaillé leur image de marque

La pandémie de covid n'a pas profondément bouleversé les critères d'attractivité des employeurs, à en croire l'étude Randstad Employer Brand Research.
Les entreprises semblent en revanche avoir travaillé sur leur image employeur, en misant notamment sur des critères importants pour les jeunes générations de talents.



Les entreprises du secteur pharmaceutique comptent parmi celles qui accordent une attention particulière à leur responsabilité sociétale dans l'élaboration de leur image de marque.
© RENÉ BRENY

PAULINE MARTIAL

D'aucuns prédisaient l'an dernier que la crise sanitaire chamboulerait la hiérarchie des critères guidant le choix des talents concernant leur employeur. La 21e étude Randstad Employer Brand Research semble pourtant démonter cette idée. Et pour cause, les critères d'attractivité des employeurs resteraient globalement stables, selon l'enquête menée par le prestataire de services de ressources humaines. « Pour évaluer l'impact du coronavirus, il suffit de jeter un coup d'œil sur le classement, celui-ci ne subit presque aucun changement. Le critère "salaire et avantages", avec un score de 67 %, continue à caracoler en tête des critères et conserve son avance historique sur les critères "ambiance de travail" et "sécurité d'emploi" (respectivement 61 %). Le critère "équilibre travail-vie privée" (58 %) conserve sa quatrième place, suivi par les "perspectives d'avenir" avec 49 %.

La conclusion est claire : contrairement aux prédictions de l'an dernier, le coronavirus n'a donc guère influencé l'attractivité des employeurs. Les scores moyens ont même progressé par rapport à l'année dernière. De même, le classement des motifs guidant le choix d'un employeur ne subit pas de changements notables », affirme Wim Van der Linden, Extrernal communication advisor de Randstad Group.

Les talents, en particulier les jeunes, sont aujourd'hui de plus en plus animés par les questions de respect de l'environnement, mais aussi d'équité et d'engagement pour le développement durable

Travailler son image de marque

Ce qui change, en revanche, c'est l'importance que les entreprises accordent à leur « employer branding », autrement dit, leur image de marque employeur. « Avant la crise, l'employer branding n'était pas encore suffisamment ancré dans les mœurs de certains employeurs qui l'avaient temporairement relégué au second plan », estime Wim Van der Linden, « Mais pendant la crise, nous avons pu constater que les entreprises avaient activement investi dans leur image de marque. 2020 fut d'ailleurs sans doute, en ce sens, l'année de la percée définitive de l'employer branding ». Et 2021 devrait continuer sur la même lancée. Il faut dire qu'avec la reprise progressive des activités, tous secteurs confondus, la guerre des talents reprend de plus belle. Résultat : les employeurs misent sur des fonctions qui ont du sens. « De nombreuses entreprises se demandent aujourd'hui comment elles peuvent faire la différence sur le marché. Et la réponse se trouve le plus souvent dans le fait de pouvoir parvenir à donner du sens à ce qu'elles font en tant qu'employeurs. Cette question de sens devient de plus en plus importante pour les talents dans ce contexte de guerre des talents, car s'ils ont le choix entre différents employeurs, ils seront plus susceptibles de choisir une entreprise qui correspond à leurs valeurs personnelles », développe l'External communication advisor de Randstad Group.

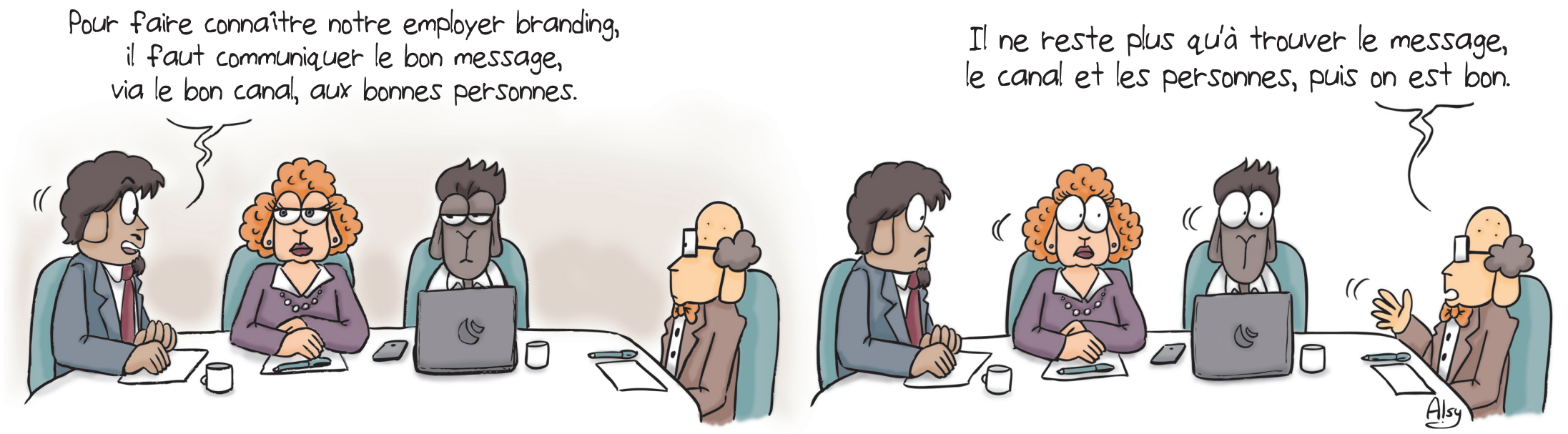
La RSE au cœur de l'attention des jeunes

Les talents, en particulier les jeunes, sont aujourd'hui de plus en plus animés par les questions de respect de l'environnement, mais aussi d'équité et d'engagement pour le développement durable. Rien d'étonnant donc à retrouver la « responsabilité sociétale des entreprises (RSE) », et la « diversité », parmi le classement des critères d'attractivité des employeurs. « Ces critères occupent respectivement la 12e et la 14e place de notre classement avec des scores de 34 % et 28 %. Plus les talents sont jeunes, plus ils disposent d'un niveau d'éducation élevé, et plus ils y accordent de l'importance. Les femmes (35 %) semblent également légèrement plus attentives à ces aspects que les hommes (32 %) », pointe Wim Van der Linden. L'énergie, le pharmaceutique et la construction/installation se trouvent en tête de peloton des secteurs qui accordent une attention particulière à leur responsabilité sociétale dans l'élaboration de leur image de marque. Selon l'étude menée par Randstad, les sociétés Renewi, Greenyard et Colruyt Group forment le top 3 des employeurs privés affichant le meilleur score en termes de RSE.

Deux nouveaux critères « covid »

Si la pandémie de coronavirus ne semble pas foncièrement avoir bouleversé le classement des critères d'attractivité des employeurs, la crise sanitaire a néanmoins contraint le prestataire de services RH, Randstad, à inclure deux nouveaux paramètres à son étude. « Parmi ces deux nouveaux critères, on retrouve "la possibilité de télétravailler" et, sans surprise, "l'environnement de travail Covid-safe". Ces critères affichent cependant des scores moyens en termes d'importance. Respectivement 38 et 39 % des répondants estiment que ces critères sont importants dans le choix d'un employeur », révèle Wim Van der Linden. Globalement, ce sont les banques et assurances qui décrochent les meilleurs scores sur ces aspects.
Si ce secteur sort vainqueur dans les deux cas, ces victoires ne suffisent toutefois pas à améliorer son classement global. Bien au contraire, puisqu'il perd quelques places au ranking général.
Un indice supplémentaire qui pousse Randstad à relativiser l'effet que le coronavirus a pu avoir sur l'image de marque des employeurs.
PA.ML.

LES MOUTONS d'Alsy



DÉVELOPPEMENT DURABLE

Une nouvelle réglementation claire pour éviter le greenwashing

Pour certaines entreprises, le développement durable est devenu un vrai business. Avec le risque parfois de tomber dans le greenwashing. Seule la mise sur pied d'indicateurs mesurables précis pourrait contrer cette dérive. Une directive européenne actuellement en préparation devrait aider.

PAULINE MARTIAL



Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. © D.R.

Cela fait plusieurs années maintenant que l'on martèle l'importance de renverser la vapeur et de repenser le monde afin de ne pas courir à sa perte. Au point que certains bons élèves parmi les entreprises belges et du monde entier ont construit autour de l'environnement et des objectifs de développement durable un véritable business. Si cela contribue à faire avancer les choses, tant mieux diront certains, sauf si cela mène aux dérives du greenwashing. « On l'a vu par le passé et on le voit encore aujourd'hui, certaines entreprises présentent leurs activités sous une étiquette soi-disant propre, verte et vertueuse, alors qu'en réalité, elles ne le sont que très peu ou très superficiellement. Je pense qu'il faut continuer à exercer son esprit critique pour déceler ces pratiques de greenwashing », estime Jean-Pascal van Ypersele, professeur à l'UCLouvain et membre de l'Académie royale de Belgique. Pour y parvenir, il est essentiel de vérifier, de la manière la plus indépendante possible, les arguments avancés, par des instances dépourvues de conflit d'intérêts avec les entreprises qu'elles évaluent, et avec des indicateurs clairement mesurables.

Une directive européenne en préparation

« "Meten is weten", disent les néerlandophones. "Mesurer, c'est savoir". Je pense qu'il est primordial d'établir des contraintes en termes de mesures pour orienter très concrètement le monde économique sur une voie plus vertueuse. Et pour déterminer ces indicateurs, il est crucial d'écouter les scientifiques », affirme le climatologue.

Et ces indicateurs ne devraient plus se faire attendre indéfiniment. En effet, une directive européenne en la matière est actuellement en préparation. « Elle concerne le rapportage dans les matières non financières, notamment en matière de durabilité et du respect des objectifs de développement durable, ou en tout cas, du respect de certains d'entre eux. Cela va aider et contraindre les entreprises, dans les années à venir, à améliorer leur position sur ces indicateurs. Elles auront les chiffres devant elles, et prendront ainsi conscience que leur discours parfois très vert en apparence, ne se traduit pas forcément dans des chiffres concrets », confie Jean-Pascal van Ypersele, qui a présidé le séminaire consacré à ce sujet par le Conseil fédéral du développement durable le 17 juin dernier. Selon lui, ce sont d'ailleurs les régions du monde où les législations liées à l'environnement, et plus largement au développement durable, seront progressivement les plus strictes, qui seront gagnantes à terme. « Il ne faut pas forcément attendre l'effectivité de cette réglementation pour préparer le monde d'après », souligne-t-il « On ne pourra pas échapper aux limites planétaires et aux limites sociales à respecter, mieux vaut donc prendre part au mouvement le plus tôt possible. Certes, il faudra peut-être essuyer les plâtres au début du processus, mais ceux qui se seront attaqués au problème les premiers seront aussi les premiers à dépasser les difficultés qui en découlent ».

Il est primordial d'établir des contraintes en termes de mesures pour orienter très concrètement le monde économique sur une voie plus vertueuse. Et pour déterminer ces indicateurs, il est crucial d'écouter les scientifiques

Jean-Pascal van Ypersele Climatologue

L'auto-certification

Certaines entreprises l'ont déjà bien compris et se lancent dans la course aux labels et autres certifications. Une démarche louable en soi, qui se heurterait néanmoins à certaines limites. « Ces labels relèvent souvent de l'autocertification. Plusieurs entreprises se réunissent et se mettent d'accord ensemble sur des normes qu'elles pensent pouvoir respecter. Et tous ceux qui sont prêts à les rejoindre décrochent cette certification. Ce n'est pas une mauvaise chose, mais je pense que l'autoréglementation ne fonctionne que jusqu'à un certain point dans le monde économique. Ces labels ne remplaceront jamais les taxes, les réglementations, ou les interdictions qui, dans certains cas, sont bien nécessaires », considère Jean-Pascal van Ypersele. Ces certifications devraient en fait être perçues comme une étape vers un fonctionnement plus respectueux de l'environnement et de la durabilité, plutôt que comme une finalité à proprement parler.

Agenda 2030 Des objectifs trop ambitieux ?

PA.ML

Parmi la population, des voix s'élèvent parfois, estimant que les objectifs de développement durable fixés pour 2030 sont trop ambitieux. Jean-Pascal van Ypersele, lui, est d'un naturel optimiste : « Je suis convaincu que le futur est entre nos mains. Il est possible d'y arriver si suffisamment d'acteurs économiques et politiques, de citoyens, de consommateurs ou encore d'associations prennent la mesure du défi devant lequel nous nous trouvons. Une approche systémique comme celle de l'Agenda 2030 est indispensable pour arrêter d'avancer vers l'iceberg vers lequel on se dirige ». Pour autant, cette prise de conscience demeure encore insuffisante. Et les chiffres en témoignent. « Les émissions de gaz à effet de serre en 2021, crise covid mise à part, sont toujours en forte augmentation dans bien des régions du monde. Et là où elles sont en diminution, c'est bien souvent parce qu'on a arrêté de produire localement et qu'on a commencé à importer des biens d'ailleurs. C'est donc une baisse en partie illusoire », développe le climatologue.

Difficile dans ce contexte de voir le verre à moitié rempli. Mais « point n'est nécessaire d'espérer pour entreprendre, ni de réussir pour persévérer », nous disait Guillaume Ier d'Orange-Nassau. « Quel que soit l'écart entre les objectifs très nobles de l'Agenda 2030 et la réalité, il faut continuer à essayer de les atteindre. Tous les efforts sont bons à prendre pour peu qu'on fasse en sorte que cet écart soit le moins grand possible. Nous fonçons tout droit dans un mur, et il est urgent de ralentir au maximum notre vitesse », estime Jean-Pascal van Ypersele.

Pour ne pas dépasser la barre des +1,5° C de réchauffement climatique, le Giec est formel : les changements opérés doivent être radicaux

Si chaque geste compte, les efforts doivent à présent être de grande ampleur.

Pour ne pas dépasser la barre des +1,5°C de réchauffement climatique, le GIEC est formel : les changements opérés doivent être radicaux. Et pour réaliser l'Agenda 2030 aussi.

TABLE RONDE :

Un développement « vert » ancré durablement !



« Pour Jean-Pascal van Ypersele, Professeur à l'UCLouvain, climatologue, ancien vice-président du GIEC et membre du Conseil fédéral du développement durable, « cette « contrainte » est une magnifique opportunité pour tendre à la réalisation des objectifs l'Agenda 2030. »

Aujourd'hui, de très nombreuses entreprises s'investissent dans le développement durable avec des grands projets à long terme et une vision transversale qui englobe des petits gestes du quotidien. Pour en parler, Jean-Pascal van Ypersele, Professeur à l'UCLouvain, climatologue, ancien vice-président du GIEC et membre du Conseil fédéral du développement durable, nous reçoit dans ses bureaux «Earth & Life Institute » à Louvain-La-Neuve dans le cadre d'une table ronde sur le développement durable avec plusieurs entreprises (Danone, Véolia, IBA, Sibelga, Triodos, AXA). Il développe ces enjeux d'une brûlante actualité: « Voilà 30 ans que j'y travaille. Le développement durable, ce n'est pas seulement accomplir plus proprement ce que l'on réalise déjà. Il convient aussi de changer radicalement ce que l'on fait. Les deux étapes sont indispensables.

Dans certains secteurs, il faut même changer l'objectif vers lequel on va. Il le rappelle avec force : « L'environnement ne connaît que les faits comme les émissions polluantes...Les opportunités de changement existent. Il est essentiel que les entreprises et leurs collaborateurs intègrent au maximum les 17 ODD (Objectifs de développement durable, ou Sustainable Development Goals- SDG) dans leur stratégie. Ces ODD peuvent se décliner à différents niveaux. »

Pour rappel, l'Agenda 2030, un programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par les États membres des Nations Unies en 2015, constitue un schéma directeur partagé pour la paix et la prospérité des populations et de la planète, aujourd'hui et à l'avenir. Les 17 Objectifs de développement durable représentent des axes forts et indispensables : Ils reconnaissent que l'élimination de la pauvreté et des autres privations doivent aller de pair avec des stratégies visant à améliorer la santé et l'éducation, à réduire les inégalités et à stimuler la croissance économique, tout en s'attaquant au changement climatique et en œuvrant à la préservation de nos océans et de notre biodiversité.

Agir pour ne pas disparaître

Si l'horizon 2030 peut paraître lointain, Jean-Pascal van Ypersele, prévient sans détour : « Si les entreprises ignorent ces défis et le rôle qu'elles doivent assumer, elles vont être balayées par l'Histoire et les mouvements sociaux. » Pour lui, les entreprises ont tout à gagner à se projeter dans ce nouveau défi : « Si elles veulent engager des jeunes compétents et dynamiques, elles doivent fondamentalement évoluer dans leur manière de travailler. »

Le moment est idéal selon lui : « Une des leçons de la pandémie de coronavirus montre que certains changements radicaux sont possibles. Il faut agir avec courage et sagesse. »

Il remarque d'ailleurs que des entreprises font des efforts très importants notamment avec l'obtention de certaines certifications comme B Corp : « Ce sont des efforts utiles qui vont être complétés par le projet de directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). » Cette proposition vise à améliorer le flux d'informations sur la durabilité du côté des entreprises. Elle harmonisera la publication d'informations sur la durabilité par les entreprises, ce qui permettra aux sociétés financières, aux investisseurs et au grand public de disposer d'informations comparables et fiables en la matière, sans greenwashing. »

« Professeur à l'UCLouvain, climatologue, ancien vice-président du GIEC et membre du Conseil fédéral du développement durable»
Jean-Pascal van Ypersele



Si elles veulent engager des jeunes compétents et dynamiques, le entreprises doivent fondamentalement évoluer

La transformation écologique

Pour Nicolas Germond, Directeur Veolia Belux, « l'urgence écologique est là et l'heure n'est plus à la transition. Chaque jour nous travaillons à la transformation écologique en déployant nos solutions, tout en créant celles de demain. Notre boussole est construite sur les objectifs fixés par les Nations Unies en faveur de la durabilité. » Les exemples ne manquent pas : « A Louvain-la-Neuve, nous chaufferons l'intégralité de l'université avec de la biomasse issue du bois récupéré dans les recyparcs. A Anvers, nous transformons les biodéchets en électricité pour fournir un client du port, et bien d'autres »

L'ensemble du personnel est concerné par la raison d'être de la société : « Les nouveaux engagés se sentent immédiatement impliqués par nos valeurs en la matière. »

Directeur Veolia Belux
NICOLAS GERMOND



L'urgence écologique est là et l'heure n'est plus à la transition

Neutre en carbone

Chez Danone, un travail en profondeur est également mené comme l'explique Nathalie Guillaume, Corporate Affairs : «Nous avons des objectifs clairs en ligne avec les SDG's des Nations Unies pour transformer notre modèle d'entreprise vers un modèle qui ait un impact positif sur la société et l'environnement. Chaque employé à un rôle à jouer pour réussir ce changement.

Corporate Affairs Director Danone Belgium
NATHALIE GUILLAUME



Impossible de réussir sans que chaque employé ne soit investi dans la société

Nous voulons être neutre en carbone d'ici 2050 de la ferme au consommateur. Notre espérons que notre usine de Rotselaar le sera avant 2030. Celle-ci utilise déjà 100% d'électricité renouvelable. Nous avons aussi rejoint l'Alliance belge pour le climat lancée par The Shift et le WWF pour trouver de l'inspiration et partager notre expérience. L'usine réutilise aujourd'hui jusqu'à 75% de l'eau qu'elle consomme. Elle réduit ainsi jusqu'à 75% de son prélèvement dans les eaux souterraines. Cela signifie que le site économise plus de 500 millions de litres d'eau par an, soit la consommation annuelle d'eau de 4.000 familles. Cette initiative tout comme tous nos projets de développement durable s'inscrivent dans le modèle d'entreprise "One Planet. One Health" ('Une Planète. Une Santé') de Danone. »

Un travail est aussi mené au niveau du gaspillage alimentaire et sur la circularité des emballages, avec des partenaires tels que Too Good To Go et Fost Plus: « D'ici 2025, nos emballages devront tous être recyclable, réutilisable ou compostable). »

Investissement durable

Cette réflexion n'est évidemment pas incompatible avec le monde bancaire comme le rappelle Thomas Van Craen Managing Director de Banque Triodos:

Managing Director de Banque Triodos THOMAS VAN CRAEN



Il est possible de changer le monde grâce au pouvoir de l'argent.

« Il est possible de changer le monde grâce au pouvoir de l'argent. Nous sommes très attentifs à chaque projet dans lequel nous investissons. À la fin de l'année 2020, 86 projets d'habitat groupé étaient financés par la Banque Triodos. Pour chacun d'eux, nous finançons le logement d'au moins deux familles, ou plus dans une majorité de cas (24 familles dans le projet le plus important). » Par ailleurs, tous les fonds d'investissement de Triodos Investment Management répondent aux critères de l'Article 9 du règlement européen SFDR. Celui-ci a pour but de favoriser les investissements durables au sein de l'UE afin de contribuer à la réalisation des objectifs climatiques de l'Accord de Paris et du Green Deal européen. « Pour la 5e année consécutive, nous avons financé le plus grand nombre de projets d'énergie renouvelable en Europe. »

Manager Sustainability, Reputation & Engagement chez AXA Belgium DINA IOSIFIDIS



Mesurer l'impact de nos actes au travers de trois thématiques: changement climatique, santé et inclusion sociale

Désinvestir dans le tabac, dans le charbon

Pour l'entreprise AXA, la durabilité est la force motrice de la marque selon Dina Iosifidis, Manager Sustainability, Reputation & Engagement : « Pour avoir de l'impact, il faut choisir ses combats. On voulait pouvoir mesurer l'impact de nos actes au travers de trois thématiques: changement climatique, santé et inclusion sociale... Le changement climatique est stratégique : « Nous sommes un grand assureur de voiture et nous voulons faire évoluer la mobilité. En santé, nous avons mis l'accent sur la prévention, le bien-être et le burnout par exemples ». Cette réflexion a été menée en interne aussi : « Voici trois ans, nous avons déménagé au centre de Bruxelles pour améliorer la mobilité de nos employés avec des parkings de vélo, en se trouvant près des tram et des trains. Nous avons rendu notre parking très cher pour les voitures. Nous avons aussi enlevé tous les gobelets en plastique en interne. Tous les collaborateurs ont un MUG. »

L'entreprise a aussi posé un acte fort : « Nous avons fait le choix de désinvestir dans le tabac, dans le charbon. Nous n'assurons plus de clients ou de sociétés qui travaillent dans ces domaines. Ce choix nous permet d'attirer de nouveaux business. »

Des objectifs en équipe

Chez IBA, Frederic Nolf, Chief HR & Sustainability Officer, évoque une société qui réfléchit autrement : « Le profit n'est pas une fin en soi. Nous avons notamment revu notre politique de dividende et octroyé un double droit de vote à nos actionnaires fidèles afin de favoriser le développement durable de nos activités. » Pour lui, cette réflexion ne peut se faire sans la recherche : « Nous investissons près de 100.000 euros par jour en recherche et développement. Nous travaillons notamment sur un projet qui devrait permettre d'utiliser des déchets radioactifs pour les transformer en médicament contre le cancer... »

L'entreprise se sait toujours perfectible : « Avec B Corp, nous voulons encore améliorer le « comment on le fait ». Nous devons donc transformer notre société pour avoir un impact mesurable sur les plans sociétal et environnemental. Nous



Jean-Pascal van Ypersele, Professeur à l'UCLouvain, climatologue, ancien vice-président du GIEC et membre du Conseil fédéral du développement durable, reçoit au Centre de recherche sur la Terre et le climat de l'«Earth & Life Institute » à Louvain-la-Neuve © OLIVIER POLET

Chief HR & Sustainability Officer chez IBA

FREDERIC NOLF



un projet qui devrait permettre d'utiliser des déchets radioactifs pour les transformer en médicament contre le cancer...

nous sommes lancés dans ce programme par sens moral. Cela correspond à une certaine vision de l'économie »

La transition énergétique est l'affaire de tous

Pour Catherine Gaudissart Chief Client Officer chez Sibelga, le développement durable s'inscrit comme une évidence au cœur des activités du gestionnaire de réseaux de distribution d'énergie.

En effet, l'entreprise est impliquée dans de nombreux projets visant à soutenir la transition énergétique à Bruxelles. En termes de mobilité durable, par exemple, Sibelga a été mandatée par le gouvernement régional pour « coordonner le déploiement d'un réseau de 11.000 bornes de recharge pour véhicules électriques d'ici 2035 ». Parallèlement, l'entreprise soutient la rénovation profonde du bâti public bruxellois par son implication dans le projet régional « Renolution ». En effet, « notre volonté est d'améliorer les performances énergétiques afin de tendre vers la neutralité carbone à l'horizon 2040 » précise Catherine. Sibelga met également son expertise au service du développement de l'éclairage intelligent qui permettra de réduire de 20% la consommation énergétique de l'éclairage public communal à Bruxelles. « Nous pouvons par exemple en réduire l'intensité quand les rues sont vides ou même réduire l'intensité pour ne pas perturber les chauves-souris ».

De plus, pour Sibelga, cette transition est l'affaire de tous : « parmi différents projets, nous développons avec le CPAS de la Ville de Bruxelles une application mobile qui permet à des ménages en situation précaire de suivre leur consommation énergétique et de consommer de manière plus rationnelle. »

Enfin, l'entreprise ne néglige pas sa propre empreinte écologique : « nous autoproduisons 25% de notre consommation d'énergie, notamment à l'aide de panneaux photovoltaïques, ou encore, de cogénération ».

Toutes ces initiatives vont amener des impacts positifs et durables pour les citoyens et la planète. En écoutant tous ces projets, Jean-Pascal van Ypersele, Professeur à l'UCL Louvain, climatologue, ancien vice-président du GIEC est convaincu que « cette « contrainte » est une magnifique opportunité qui va permettre de tendre à la réalisation des objectifs l'agenda 2030. »

En « vert » et contre tout, les acteurs peuvent durablement y croire.

Vincent Liévin

A NOTER : La "Plateforme wallonne pour le GIEC", placée sous la responsabilité du professeur Jean-Pascal van Ypersele : **www.plateforme-wallonne-giec.be**

Chief Client Officer chez Sibega

CATHERINE GAUDISSART



Déploiement d'un réseau de 11.000 bornes de recharge pour véhicules électriques d'ici 2035



Table ronde sur le Développement Durable avec Jean-Pascal van Ypersele et les entreprises suivantes : (de gauche à droite) Veolia, Danone, Banque Triodos , AXA, IBA, Sibelga © OLIVIER POLET

« Le label B Corp est créateur de valeur »

La société IBA (Ion Beam Applications S.A.), leader mondial dans la technologie des accélérateurs de particules, est un des principaux fournisseurs d'équipements et de services dans les domaines de la protonthérapie, de la stérilisation industrielle, de la dosimétrie et de la radiopharmacie.
Activement impliquée dans la lutte contre le cancer, l'entreprise a récemment obtenu sa certification en tant que B Corporation (ou B Corp).



Olivier Legrain CEO d'IBA © D.R.

Cette certification lui permet de rejoindre une communauté de quelques 4000 sociétés dans le monde qui défendent des valeurs fortes de changement pour faire des entreprises « a force for good » et distinguer celles qui réconcilient but lucratif (for profit) et mission sociétale (for purpose). « La vocation d'IBA ne consiste pas seulement à dégager des résultats financiers. Nous voulons avoir un impact sur l'ensemble

Notre ambition est de devenir une société plus équilibrée dans la création de valeur.

de notre écosystème avec des produits durables qui protègent, sauvent et améliorent des vies. Nous avons aussi l'ambition, depuis le début de nos activités, de créer des emplois de qualité.

La certification B Corp atteste que cette volonté se traduit dans les faits mais elle n'est pas une fin en soi. C'est une étape importante qui marque le début d'un parcours » explique le CEO d'IBA, Olivier Legrain.

Se différencier

L'audit qui a mené à la certification B Corp a porté sur l'ensemble des activités d'IBA et évalué cinq grands domaines d'impact: la gouvernance, les travailleurs, la communauté, l'environnement et les clients. L'entreprise a pu apporter la preuve de pratiques socialement et écologiquement responsables en matière d'énergie, de santé, de bien-être, de rémunération, de diversité, de transparence... Ce label prestigieux, reconnu internationalement comme un des plus complets et des plus exigeants dans son domaine, atteste l'engagement effectif d'IBA envers des objectifs qui visent tant l'intérêt collectif que celui des actionnaires. « Notre ambition est de devenir une société plus équilibrée dans la création de valeur. Cette approche qui correspond à des objectifs moraux qui me paraissent incontournables nous permet aussi de nous différencier par rapport à la concurrence. »



Présent lors de la remise du label avec le secrétaire d'État pour la Relance Thomas Dermine, le ministre-président wallon Elio Di Rupo a également souligné l'importance de l'intégration des responsabilités sociétale, sociale et environnementale dans le fonctionnement des entreprises © D.R.

Être B Corp représente par ailleurs un atout non-négligeable en terme d'attractivité des talents : « IBA offre à ses employés une carrière porteuse de valeurs, technologiquement et

Les talents d'aujourd'hui et ceux de demain cherchent à réaliser une carrière qui a du sens.

intellectuellement stimulante, dont le rayonnement est international. Les talents d'aujourd'hui et ceux de demain cherchent à réaliser une carrière qui a du sens. Notre engagement vis-à-vis de toutes les parties prenantes nous rend encore plus attractif. D'un point de vue éthique, il est inconcevable de ne pas intégrer ces dimensions-là aujourd'hui. Les entreprises doivent s'inscrire dans les objectifs de développement durable des Nations Unies. » ajoute le CEO d'IBA, Olivier Legrain.

L'innovation en priorité

Ce travail renforce l'ADN d'IBA : « Notre management s'inscrit dans un modèle disruptif. L'innovation est une priorité. Nous investissons aujourd'hui dans la maintenance prédictive, dans l'intelligence artificielle, le big data,… avec ce souci permanent de l'impact de nos activités.»

La durabilité est au centre de cette réflexion : « Nous voulons agir éthiquement et réduire au mieux l'incidence environnementale de nos activités. Nous tendons à réduire notre consommation d'énergie et l'empreinte carbone de nos activités et nous espérons entraîner nos clients et nos fournisseurs dans cette démarche. Nous nous sommes fixés l'objectif de diviser par deux nos émissions de carbone. Nous compensons le solde en recourant à un business model alternatif de captation de CO proposé par la société wallonne Soil Capital Carbone. Cela nous permet de créer un lien avec la communauté locale. Nous envisageons bien-sûr des efforts dans d'autres domaines comme celui des emballages de nos produits. »

Soucieux d'impliquer notre personnel dans la démarche, nous avons également décidé de soutenir la création d'une série de « Greens Cells » initiées par des employés d'IBA porteurs de projets de développement durable. »

Vincent Liévin

« Les employés potentiels cherchent de futurs employeurs qui partagent les mêmes valeurs »

La certification B Corp s'adresse aux entreprises qui mettent dans la balance la rentabilité mais aussi leur impact social et environnemental. Ces entreprises ne veulent pas seulement être les meilleures dans le monde. Elles veulent être les meilleures pour le monde. Et, quelque part, c'est aussi cela qui les rend très attractives sur le marché du travail…



Hubertine Roessingh, de B Lab Europe, Executive Director BeNeLux chez B Corp Europe © D.R.

Connaissez-vous la certification B Corp ? Son ambition est de redéfinir le succès dans le monde de l'entreprise en mettant, à part égales dans la balance, le profit et l'impact social et environnemental de l'entreprise. Les entreprises certifiées, les B Corps comme on les appelle, peuvent mesurer l'impact de leurs activités grâce à des outils accessibles en ligne (B Impact Assessment, SDG Action Manager) et ainsi tenter d'atteindre les plus hauts niveaux en matière de performances sociales et environnementales. Il y a environ 4.000 B Corps (dont Patagonia, The Body Shop, Triodos Bank, Wetransfer ou encore Alpro et IBA) dans quelque 71 pays, actives dans 150 secteurs.

Seul, aucun de ces piliers n'est suffisant

« Il y a vraiment 3 grands piliers dans la certification », explique Hubertine Roessingh, de B Lab Europe, Executive Director BeNeLux chez B Corp Europe. « Il y a le respect des standards rigoureux en matière de performance sociale et environnementale, la transparence par rapport à cette performance et la responsabilité. Seul, aucun de ces piliers n'est suffisant. C'est ensemble qu'ils rendent cette certification unique et pleine de sens », ajoute-t-elle.

Précisons que cette certification n'évalue pas juste un produit ou un service : elle mesure l'impact global et positif d'une entreprise. « C'est ça que les personnes recherchent de plus en plus, un point de repère et des objectifs lorsqu'elles achètent, investissent, travaillent ou créent un produit ou un service », ajoute Hubertine Roessingh.

Prospérité partagée

Derrière tout ce modèle se cache en fait une nouvelle manière de faire vivre l'entreprise. « Les entreprises qui souhaitent cette certification ne veulent pas seulement être les meilleures dans le monde. Elles veulent aussi être les meilleures pour le monde. Clairement, les B Corps sont au cœur d'un mouvement de personnes qui utilisent la puissance du business pour créer de la prospérité partagée et durable pour tous ».

La manière dont l'entreprise qui demande la certification traite ses employés est évidemment au cœur du processus. Elle mesure la manière dont le personnel est traité à travers des compensations, des avantages mais aussi la formation et les opportunités d'être propriétaires quelque part de leur entreprise. C'est tout l'environnement de travail qui est passé au crible, notamment en ce qui concerne la communication entre le personnel et les managers, la flexibilité, la santé des travailleurs, la culture d'entreprise ou encore les pratiques en matière de sécurité.

Attirer et garder de bons employés sont des avantages régulièrement cités parmi les B Corps

« Attirer et garder de bons employés sont des avantages régulièrement cités parmi les B Corps », poursuit l'Executive Director. « De plus en plus de travailleurs prennent des décisions par rapport à l'endroit où ils travaillent, en se basant sur l'impact positif que peut avoir leur job et sur comment l'employeur traite son équipe. Clairement, les employés potentiels cherchent de futurs employeurs qui partagent les mêmes valeurs. Ils veulent travailler pour des entreprises où la rentabilité et les objectifs de développement durable sont main dans la main. Ce capital social est un avantage inestimable », conclut-elle.

Laurence BRIQUET



Les entreprises B Corps sont au cœur d'un mouvement de personnes qui utilisent la puissance du business pour créer de la prospérité partagée et durable pour tous. © D.R.

« Etre actionnaire, ça donne un engagement incroyable »

Créée il y a un peu plus de 100 ans, l'entreprise Danone a mis, dès 1972, l'environnement et la durabilité au cœur de ses valeurs.

En 2019, le groupe Danone (100.000 personnes dans le monde) a fêté ses 100 ans. Depuis 1972, il s'engage pour la durabilité. « Le patron de l'époque Antoine Riboud a mis en évidence la responsabilité qu'avait l'entreprise au-delà de ses murs : une responsabilité sociale et environnementale aussi importante que la responsabilité économique », explique Nathalie Guillaume, Corporate Affairs Director Belgium. « Par la suite, son fils, Franck, a, lui, souhaité mettre l'accent sur la santé par l'alimentation, avec notamment les eaux et les produits laitiers ».

Le cadre d'actions de l'entreprise est clair à ce sujet : « One planet, One health » (Une planète, Une santé).

« Il y a une interconnexion entre les deux. Nous avons défini 9 objectifs d'entreprise à atteindre en 2030 sur la base des objectifs des Nations Unies. Parmi ceux-ci « Préserver la planète et renouveler ses ressources » où nous avons pris des engagements et des actions sur quatre thèmes : le climat, l'eau, l'agriculture régénératrice ou encore les emballages circulaires et les pertes alimentaires ».

Des engagements et des actions sur quatre thèmes : le climat, l'eau, l'agriculture régénératrice ou encore les emballages circulaires et les pertes alimentaires

Des objectifs qui séduisent évidemment la jeune génération. « Déjà avant la crise sanitaire, on sentait un intérêt des jeunes pour le climat, qu'ils voulaient travailler dans des entreprises qui ont du sens et qui prennent leurs responsabilités et c'est encore plus vrai depuis la crise Covid », poursuit Nathalie Guillaume, argumentant que les quatre entités de Danone en Belgique (Alpro, Produits laitiers et alternatives végétales, Eaux et Nutrition spécialisée) sont certifiées B Corp, du nom de cette certification qui récompense les entreprises qui répondent aux standards les plus élevés en matière d'impact social et environnemental. « Une certification comme celle-là, c'est le début d'une histoire. Il faut continuer à améliorer son score puisque la certification peut être renouvelée tous les 3 ans ».



© D.R.



Nathalie Guillaume, Corporate Affairs Director Danone Belgium © D.R.

500 millions de litres économisés

Sur le plan de l'employer branding, Danone tient à impliquer son personnel dans sa gestion quotidienne en offrant à chaque employé une action de l'entreprise. « Grâce à cela, chacun est consulté chaque année sur les résultats de l'année passée et sur les objectifs futurs. Dans chaque pays, la même enquête est faite et une équipe de volontaires va présenter les résultats au comité de direction à Paris. Etre actionnaire, c'est donner son avis, être consulté et ça donne un engagement incroyable », note encore la Corporate Affairs Director Belgium. « Derrière les mots, il y a les actions et chacun peut être acteur ».

Pas étonnant que les jeunes diplômés lorgnent sur cette entreprise centenaire et très engagée…

Et d'actions, il en est question à plusieurs niveaux. « On s'est, par exemple, engagé sur le Nutri-Score (NDLR : le Nutri-Score, c'est ce petit logo apposé sur les emballages qui note les produits de A pour les plus favorables sur le plan nutritionnel à E pour les moins favorables) qui est presque sur tous nos produits laitiers et alternatives végétales. Autre exemple, l'année passée, une de nos deux usines belges a adopté une technologie qui permet de réutiliser jusqu'à 75% des volumes d'eau dont on a besoin pour le nettoyage de l'usine, ce qui fait une économie de 500 millions de litres d'eau qu'on ne pompe pas dans les eaux souterraines. C'est l'équivalent de la consommation de 4.000 familles ». Un travail est aussi fait sur les emballages. Danone travaille, par exemple, au lancement d'emballages circulaires. En mars dernier, le premier pot de yaourts avec 30% de matériau recyclé a été mis sur le marché belge sous la marque Light & Free. Quant aux eaux evian et Volvic, qui appartiennent au groupe, elles sont déjà « carbone neutres ». Danone travaille également étroitement avec les producteurs de lait belges sur divers projets en vue de réduire l'empreinte carbone du lait, améliorer le bien-être animal ou encore offrir un revenu plus stable. Des collaborations existent aussi avec les producteurs de fruits locaux comme la coopérative de production de fraises de Hoogstraten.

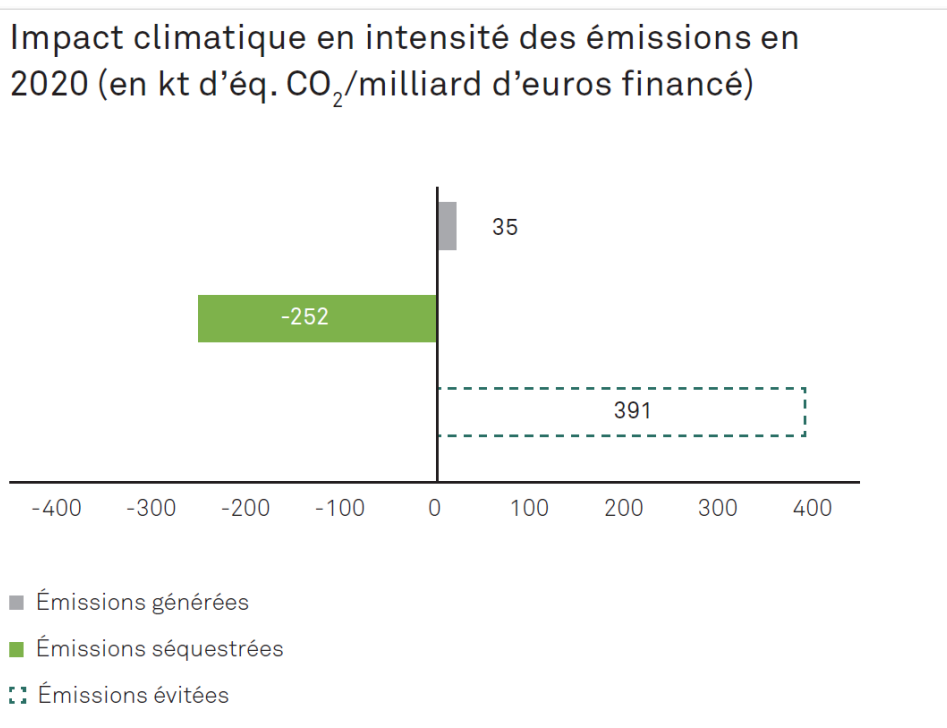
Pas étonnant que les jeunes diplômés lorgnent sur cette entreprise centenaire et très engagée…

Laurence BRIQUET

« La durabilité, c'est notre mission, notre raison d'être »

Aujourd'hui, Triodos propose des services bancaires avec le soutien de 82.000 clients en Belgique.
En 2020, Triodos Investment Management a remporté le Prix du meilleur rapport ESG. Pour rappel, les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sont les trois piliers permettant de mesurer la durabilité d'un investissement.


Thomas Van Craen, CEO de Banque Triodos en Belgique
© KEVIN FAIGNAERT



La Banque Triodos veut s'assurer que ses activités et les émissions associées contribuent à limiter l'une augmentation globale de 1,5 °C de la température. (extrait du Rapport Annuel 2020) © D.R.

La Banque Triodos a été créée pour financer des changements positifs de la société. Elle considère que l'argent n'est pas une fin en soi, mais un moyen de promouvoir la dignité humaine, la protection de la planète et la qualité de vie. Ces mots ont une résonnance encore plus particulière depuis le mois de mars 2020. « Le confinement et la pandémie ont mis le doigt sur des problèmes sociétaux qui étaient connus mais qui sont

Les entreprises veulent, encore plus aujourd'hui, réduire leur empreinte écologique et travailler sur l'inclusion et la dignité humaine

encore plus apparents » confirme le CEO de Triodos en Belgique, Thomas Van Craen.

Ces valeurs sont dans l'ADN de Triodos depuis sa création : « La durabilité est notre mission, c'est notre raison d'être. Les entreprises veulent, encore plus aujourd'hui, réduire leur empreinte écologique et travailler sur l'inclusion et la dignité humaine. De plus en plus d'entrepreneurs comprennent cette vue holistique. Nous pouvons réduire notre empreinte comme consommateur ou entreprise... »

Mesurer l'impact

Première banque certifiée B Corp en Belgique, Triodos satisfait à des critères sociétaux stricts . « La mesure de l'impact est notre priorité absolue. Nous avons développé notre propre méthode d'évaluation et nous l'appliquons à l'ensemble de nos activités. Notre objectif, en agissant de la sorte, est de comprendre l'impact de nos financements, d'en suivre l'évolution et de le gérer plus consciemment. 75% de nos actifs sont engagés dans l'économie réelle. La transparence est une des valeurs clé de la banque : nos clients peuvent savoir, en regardant sur notre site web, ce que nous faisons avec leur argent et l'impact qui est créé avec cet argent.»

Cette démarche se traduit par des actes concrets : « Nous sommes la première banque en Belgique à lier le taux d'intérêt d'un crédit hypothécaire à l'efficacité énergétique du logement financé. Nous finançons une maison médicale sur trois en Belgique. »

Un choix assumé pour l'écart salarial

Pour Thomas Van Craen, un autre enjeu majeur montre l'implication de la banque au quotidien : « Nous maintenons un écart relativement faible entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas par rapport à l'ensemble du secteur financier. C'est un vrai choix assumé de politique salariale. En 2020, le salaire le plus élevé à temps plein était seulement 5,5 fois plus important que le salaire médian à temps plein, suivant les normes de calcul de la GRI (Global Reporting Initiative).

Par ailleurs, nous ne payons pas de bonus et les objectifs sont des objectifs d'équipe. ».

Nos clients peuvent savoir, en regardant sur notre site web, ce que nous faisons avec leur argent et l'impact qui est créé avec cet argent.»

Ces choix rendent la Banque Triodos encore plus attractive sur le marché de l'emploi : « Les jeunes qui cherchent un travail apprécient le sens que nous donnons à notre engagement. »

Réactivité et proximité

Cette réflexion tient compte inévitablement des impacts humains au quotidien : « Notre taux d'absentéisme a été plus bas que la moyenne pendant la pandémie. Nous avons initié des activités sociales ou du soutien psychologique avec un professionnel pour les employés qui le souhaitaient. Les collaborateurs doivent se sentir impliqués pour porter la banque. »

Cette proximité de la banque sur le terrain la traduit aussi dans ses choix en termes d'agence : « Nous travaillons beaucoup maintenant avec des agences pop-up ou dans des coworking. Nous nous rapprochons de nos clients et de nos prospects qui ont des valeurs proches des nôtres. Enfin, nous sommes aussi attentifs lors des appels d'offres à nos fournisseurs à ce que les critères de durabilité soient bien intégrés. »

Vincent Liévin

Des solutions durables au service de la transition énergétique

Dans un secteur de l'énergie en pleine transformation, les missions de Sibelga vont bien au-delà de la gestion des réseaux de distribution de gaz et d'électricité ainsi que de l'éclairage public à Bruxelles.



Catherine Gaudissart, Directrice du département Client de Sibelga. © D.R.

L'actualité relative aux changements climatiques de ces derniers mois l'a démontré : nos choix individuels ont des conséquences dont il faut tenir compte si l'on veut agir pour l'intérêt général. La règle vaut également pour les entreprises. Elles sont d'ailleurs nombreuses à s'être dotées d'une stratégie RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

Sibelga ne fait pas exception à la règle. Même si, « nous n'avons pas attendu de formaliser une démarche RSE pour agir au service de la transition énergétique » nous précise d'emblée Catherine Gaudissart, Directrice du département Client de Sibelga. En tant qu'entreprise publique, c'est avec la double casquette de partenaire et facilitateur neutre que le gestionnaire de réseaux apporte sa pierre à l'édifice de la Capitale de demain, plus verte. Pour ce faire, elle met le développement durable au cœur de sa stratégie d'entreprise.

Au service de la ville…

Ainsi, Sibelga a été mandatée par le Gouvernement Bruxellois pour mener des missions essentielles à la réussite des objectifs climatiques de la Région. Citons notamment la coordination du déploiement d'un réseau de 11.000 bornes de recharge pour véhicules électriques accessibles au public d'ici 2035.

Nous n'avons pas attendu de formaliser une démarche RSE pour agir au service de la transition énergétique

Ou encore : la rénovation en profondeur du bâti public bruxellois pour plus d'efficacité énergétique et moins d'émissions de CO_2 au travers du projet régional « Renolution », enjeu majeur pour tendre vers la neutralité carbone à l'horizon 2040.

… et des citoyens

« La transition énergétique est l'affaire de tous. Des initiatives sont d'ailleurs mises en place pour accompagner les publics dits fragilisés », précise Catherine Gaudissart.

Ainsi, une application mobile permet à des ménages en situation précaire de suivre avec précision leur consommation énergétique. Elle a été développée dans le cadre d'un projet pilote en partenariat avec le CPAS de la Ville de Bruxelles.

Des mécanismes de marché innovants, comme les communautés d'énergie, sont également mis en place en collaboration avec différents acteurs, pour faciliter l'accès à l'énergie verte. Concrètement, des riverains peuvent bénéficier de l'énergie verte excédentaire produite par un bâtiment voisin à des prix attractifs. C'est déjà le cas à Ganshoren où une école partage l'électricité produite par son installation photovoltaïque.

Mener des missions essentielles à la réussite des objectifs climatiques de la Région de Bruxelles

Enfin, l'arrivée de luminaires intelligents sur le réseau d'éclairage public communal à Bruxelles va permettre une gestion encore plus fine de l'éclairage nocturne, au bénéfice de tous, et une réduction de la consommation électrique de l'ordre de 20% d'ici 2035.

Montrer l'exemple

Labellisée entreprise écodynamique 3*** depuis 2015, Sibelga ne néglige pas sa propre empreinte écologique. Un quart de la consommation d'énergie de ses propres bâtiments (dont un passif) est autoproduite à l'aide de panneaux photovoltaïques et de cogénération. La politique d'achat de l'entreprise inclut des critères de durabilité. La flotte de véhicules se verdurise progressivement et la « car policy » est en révision pour valoriser, auprès des collaborateurs, des solutions de mobilité alternatives.

Un job porteur de sens

Une chose est sûre : les défis ne manquent pas chez Sibelga, qui porte également une attention particulière au bien-être et à l'équilibre de ses collaborateurs.

De quoi donner du sens au travail effectué quotidiennement par ses équipes : « Placer le développement durable au cœur de notre stratégie d'entreprise nous permet d'attirer des talents motivés, qui ont envie de s'investir dans cette belle mission », se réjouit Catherine Gaudissart.

Inspiré.e ? Sibelga est constamment à la recherche de nouveaux talents. À bon entendeur !

Sarah Poucet



Sibelga a été mandatée par le Gouvernement Bruxellois pour mener des missions essentielles à la réussite des objectifs climatiques de la Région, notamment la coordination du déploiement d'un réseau de 11.000 bornes de recharge électriques accessibles au public d'ici 2035. © D.R.

20008557

Participez à **la transition énergétique** à Bruxelles !



Sibelga recherche de nouveaux talents !

- Team Manager (IT) Infrastructure Projects
- System Designer
- Integration Analyst
- Enterprise Risk Officer
- Responsable adjoint exploitation gaz
- 15 collaborateurs service client
- 5 collaborateurs administratifs juniors
- Technologue électricité
- Responsable d'équipe technique compteur
- Project Manager Energy Efficiency (HVAC)
- 8 électriciens-câbleurs
- Technicien ouverture/fermeture des compteurs

Sibelga, le gestionnaire des réseaux de gaz et d'électricité à **Bruxelles**, recherche plus de 50 nouveaux collègues pour renforcer ses équipes **IT**, **techniques** et **administratives**. Nos 1 000 collaborateurs s'investissent chaque jour pour **garantir l'approvisionnement en énergie** des 500 000 foyers et entreprises que compte la région bruxelloise. Sur les chantiers ou depuis notre siège social situé au cœur de la capitale, nos équipes **améliorent la qualité de vie des Bruxellois** et interviennent en tant que moteur de la transition énergétique. **Qu'attendez-vous pour nous rejoindre ?**

Travailler chez Sibelga, ça booste mon énergie.

Découvrez toutes nos offres d'emploi sur sibelga.be/jobs

top EMPLOYER BELGIË BELGIQUE BELGIUM 2021 CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

Sibelga

La durabilité, un argument qui attire les jeunes talents

AXA a fait de la responsabilité d'entreprise le moteur de sa stratégie. Ce n'est pas une notion abstraite mais bien un combat de tous les jours, qui réunit le personnel et les clients tout en ne manquant pas d'attirer de nouveaux talents…



Dina Iosifidis,
Manager Sustainability, Reputation & Engagement chez AXA © ALOHAFRED

Le groupe AXA a fait de la durabilité une philosophie de travail et ce ne sont pas des mots en l'air. « Pendant de nombreuses années, nous avons fait de la philanthropie dont on ne mesurait pas vraiment l'impact », explique Dina Iosifidis, Manager Sustainability, Reputation & Engagement chez AXA. « Par la suite, nous nous sommes interrogés sur ce qui était important pour toutes les parties prenantes de l'entreprise (le personnel, les clients, les ONG's…) et ce qui en est ressorti est devenu les 3 piliers de notre action en faveur de la durabilité », ajoute-t-elle.

Ces 3 piliers sont la promotion de la santé et la prévention des maladies, le changement climatique et la mobilité ainsi que l'inclusion sociale. « Tout ce que nous faisons est lié à ces 3 piliers. Nous devons rester consistants dans ce que nous faisons

Quand il y a une pénurie de talents, une entreprise peut faire la différence avec des actions concrètes et authentiques qui vont dans le sens de la ''sustainability''

et nous avons choisi 10 partenaires « durables » avec lesquels nous travaillons comme les Sauveteurs en mer, TADA (Toekomst ATELIER de l'Avenir), la Fondation contre le Cancer ou encore GoodPlanet », poursuit Dina Iosifidis.

Actions bénévoles

Le personnel du groupe semble, lui, très impliqué dans cette démarche. « Il est demandeur. Chaque jour, en tant que sustainability manager, je reçois, des propositions d'actions pour faire bouger les choses. Je pense aussi que la durabilité, c'est le futur pour '' l'employer branding ''. Quand il y a une pénurie de talents, une entreprise peut faire la différence avec des actions concrètes et authentiques qui vont dans le sens de la "sustainability" », poursuit-elle.

Chez AXA en Belgique le personnel s'engage dans des actions bénévoles (93.000 heures) même si, avec la crise sanitaire, il a fallu se réinventer. « On est passé au volontariat digital. On a, par exemple, organisé des « virtual coffees » qui ont permis aux gens de se voir, de parler d'autres choses que de boulot, comme on le ferait à côté de la machine à café. En prenant un café, on accepte de verser quelques euros à une bonne cause. Autre exemple, chaque année, on organise des petits déjeuners d'échange à Noël où on reçoit un petit déjeuner en échange d'un don pour une œuvre. Avec le confinement, on a opté pour des « team meetings » virtuels qui nous ont permis d'offrir 1.500 petits déjeuners au personnel soignant de trois hôpitaux à Gand, Liège et Bruxelles». L'an passé, 60% du personnel d'AXA a effectué des actions bénévoles.

Tout le travail sur la durabilité a également entraîné un déménagement vers un bâtiment presque passif. « Cela fait également partie de l'employer branding. Dans notre ancien bâtiment trop grand et très énergivore, impossible d'attirer de nouveaux talents.



Nous devons rester consistants dans ce que nous faisons et nous avons choisi 10 partenaires « durables » avec lesquels nous travaillons comme les Sauveteurs en mer, TADA (Toekomst ATELIER de l'Avenir), la Fondation contre le Cancer ou encore GoodPlanet,.. © ALOHAFRED

Le monde devient plus chaud et inassurable avec des tempêtes, des inondations et les degrés qui augmentent.

En outre, on a eu envie de leur proposer un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle en offrant la possibilité (en dehors de la crise sanitaire) de faire du télétravail deux jours par semaine », note encore la Sustainability Manager.

Economie verte

Du côté des financements, AXA a décidé de se désinvestir du secteur du tabac et du charbon. « Nous avons été un des premiers à le faire. Nous avons stoppé nos investissements dans ces secteurs mais aussi de les assurer. Nous préférons investir dans l'économie verte ».

Notons enfin que le changement climatique n'est pas sans conséquence pour un assureur comme AXA. « Le monde devient plus chaud et inassurable avec des tempêtes, des inondations et les degrés qui augmentent. C'est important de lutter contre le changement climatique. Je pense que c'est le plus grand défi de chaque assureur car ce changement climatique nous menace ainsi que nos enfants », conclut-elle, consciente que l'entreprise est, en tout cas, sur la bonne voie en matière de durabilité.

Laurence BRIQUET

« Nous avons des métiers qui donnent du sens : cela facilite notre employer branding »

Les secteurs de l'énergie, de l'eau ou du traitement des déchets englobent des métiers qui attirent davantage les jeunes talents. La preuve avec Veolia…

L'entreprise Veolia propose des solutions innovantes pour la gestion de l'eau, des déchets et de l'énergie. La filiale Belgique/Luxembourg emploie quelque 2.400 personnes. Sur le plan mondial, le groupe représente 179.000 travailleurs.

Depuis la création en 1853, l'entreprise a mis la durabilité au cœur de son action. « D'abord, à travers l'eau puis les déchets ensuite l'énergie », explique Nicolas Germond, Directeur



Germond, Directeur Veolia Belux-
© D.R.

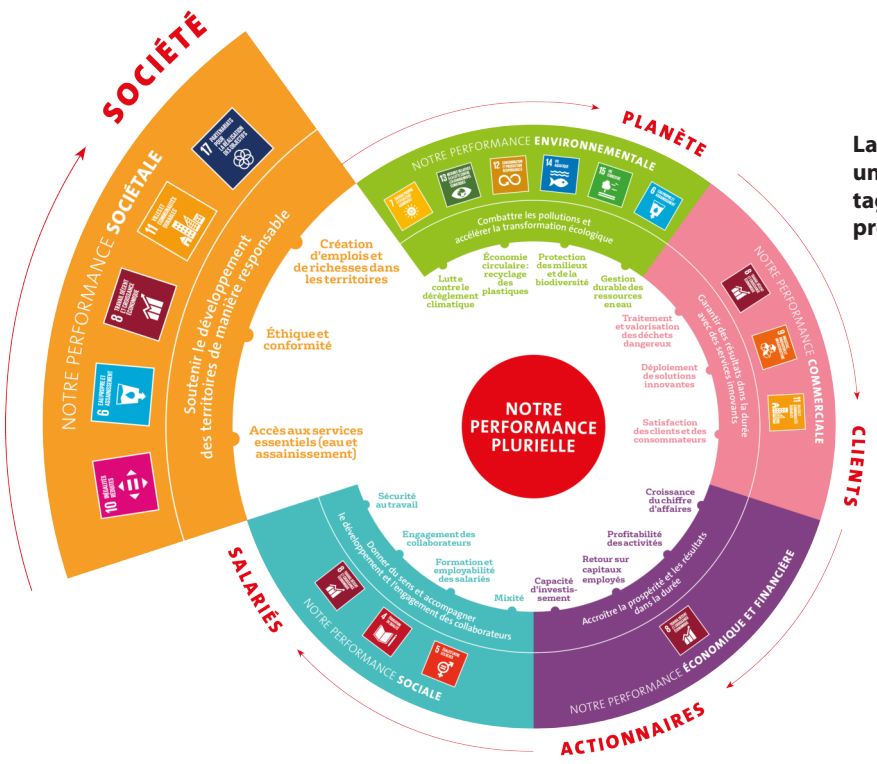
Veolia Belux. « Nous voulons devenir le champion de la transformation écologique. C'est notre raison d'être : que l'entreprise soit utile », ajoute-t-il. En se basant sur les objectifs fixés par les Nations Unies en faveur de la durabilité, Veolia s'est aussi mis des objectifs ambitieux en matière de « sustainability », notamment en luttant contre le dérèglement climatique, en favorisant l'économie circulaire, en protégeant la biodiversité ou encore en misant sur une gestion

Nous voulons devenir le champion de la transformation écologique.

durable des ressources en eau. « On dit généralement qu'une entreprise n'a qu'un objectif, être rentable pour ses actionnaires. Notre groupe veut être rentable pour toutes les parties prenantes, incluant l'entreprise, la planète, les clients mais aussi le personnel », ajoute Marie Kokot, Directrice des Ressources Humaines. Cette réorientation est évidemment déclinée au niveau du personnel, ce qui n'est pas sans effet sur l'attractivité des jeunes talents.

Entreprise utile

« Nous mettons en avant 5 valeurs au sein de Veolia, à savoir la responsabilité, la solidarité, l'innovation, le respect et le sens du client », note Marie Kokot. « Ce n'est pas du cosmétique, ces valeurs vivent dans l'entreprise. Nous sommes une entreprise très humaine, incarnée par les membres du personnel. On va effectivement vérifier l'effectivité de ces valeurs, qu'elles sont bien pratiquées. Il existe des éléments de mesures et des incitants. L'entreprise crée de la valeur parce qu'elle est utile. Nous



La ''Raison d'être'' de Veolia, une démarche de progrès partagé avec et pour leur parties prenantes. © D.R.

avons des métiers qui donnent du sens. Cela facilite notre employer branding ».

Il existe cependant parfois des difficultés de recrutement, notamment pour trouver des femmes pour des métiers techniques, par exemple. De son côté, Veolia mène des actions de sensibilisation dans les écoles et met en place des programmes d'insertion en entreprise, à destination des femmes, en partenariat avec Interface3 et Bruxelles Formation. L'entreprise organise aussi des « chantiers pédagogiques » avec des travailleurs qui intègrent l'entreprise, sous l'aile d'un parrain durant plusieurs mois.

« Les tensions sur le marché sont très fortes, avec beaucoup de besoins et moins de candidats. On doit pouvoir proposer une offre de formation adéquate », ajoute Nicolas Germond. Il est clair que les secteurs dans lesquels Veolia est actif ont un

L'urgence écologique est là, les jeunes en sont conscients et les métiers de l'écologie ont la cote

certain pouvoir d'attractivité pour les candidats. « L'urgence écologique est là, les jeunes en sont conscients et les métiers de l'écologie ont la cote. Rendre l'eau potable, travailler à la réutilisation des eaux usées pour l'agriculture ou l'industrie est vendeur et attire les jeunes », ajoute Marie Kokot qui, dans son job de DRH, constate que les demandes des futurs employés évoluent aussi. « Les demandes qui nous sont faites par les profils qui nous intéressent ne sont plus les mêmes. Ils veulent un équilibre vie professionnelle/vie familiale, ils souhaitent des carrières plus variées et, comme on l'a dit, le fond de nos métiers nous permet de séduire ces jeunes travailleurs ». « Une enquête menée en France auprès de grandes écoles montre que les jeunes ne veulent plus travailler dans des secteurs comme l'armement, le tabac ou les énergies fossiles.

C'est un élément qui nous rend plus attractif », conclut Nicolas Germond.

L.B.

La durabilité/Sustainability, un investissement de chaque instant au quotidien

Les actions concrètes se multiplient au sein du groupe Rossel en la matière. Une lame de fond positive et participative qui intègre les employés à tous les niveaux : mobilité douce (vélo électrique...), biodiversité (production de miel..), développement durable (éolienne, papier recyclé), investissement dans l'économie circulaire et la relance de vie de quartier autour de la Rue Royale avec le projet B-R€AT (Bruxelles Rossel eat) en soutien à l'horeca...



Outre l'installation d'une cogénération de gaz sur le site de Nivelles, une éolienne raccordée à la cabine de haute tension de l'imprimerie permet d'alimenter en électricité la rotative et les bureaux. © D.R.

De l'apparition des vélos électriques à la disparition des gobelets en plastique, chaque entreprise investit à sa façon la transformation durable et responsable par des gestes concrets. Tant les dirigeant-e-s que les employé-e-s portent une attention croissante au sens donné à ces actes-là.

Cette responsabilité sociétale des entreprises intègre des éléments fondamentaux et variés au coeur des 7 piliers de la RSE (gouvernance de l'organisation, Droits de l'Homme, relations et conditions de travail, environnement, loyauté des pratiques, questions relatives aux consommateurs, communautés et le développement local.)

Cette démarche est implémentée depuis de nombreuses années dans le Groupe Rossel à différents niveaux, parfois encore méconnus en interne, comme celui de la biodiversité comme l'explique Daria Skierczynska, adjointe au Responsable Bâtiment : « Sur les toits de nos bâtiments à Bruxelles, nous avons des ruches. Un apiculteur vient toutes les deux semaines récupérer le miel et procéder à l'entretien. Nous avons aussi une action de sensibilisation du personnel à la biodiversité qui sera relancée après le Covid par la visite des ruches, l'occasion de repartir avec un pot de miel " Le Soir " . Cette réflexion sur la biodiversité va même plus loin puisque sur le site de Namur, des poules ont élu domicile.



Valbona Duraku, HRBP (Human Resources Business Partner) © D.R.



Bertrand Conard, Trading Desk Officer © D.R.

L'impact énergétique

Depuis de nombreuses années, le Groupe Rossel a aussi procédé à plusieurs aménagements pour réduire sa consommation énergétique: "Outre l'installation d'une cogénération de gaz sur le site de Nivelles, une éolienne raccordée à la cabine de haute tension de l'imprimerie permet d'alimenter en électricité la rotative et les bureaux. Par ailleurs, sur le site de Bruxelles , le bâtiment est équipé de panneaux solaires. »

> **Sur les toits de nos bâtiments à Bruxelles, nous avons des ruches, et sur le site de Namur, des poules ont élu domicile**

Le volet mobilité de l'entreprise tient compte aussi de cette évolution : « L'usage de la voiture électrique ou de l'hybride est favorisé. Plus d'une vingtaine d'espaces de recharge pour les voitures se trouvent sur nos sites. Nous mettons aussi à la disposition de nos employés des vélos et trottinettes électriques. »

Utilisateur quotidien du vélo d'entreprise, Bertrand Conard, Trading Desk Officer, est l'un des premiers dans l'entreprise à en profiter : "Le vélo est très utile pour mes déplacements avec une autonomie de 70 Km ce qui permet de ne pas devoir le recharger tous les jours. C'est très pratique pour se déplacer à Bruxelles (surtout depuis que la ville est passée en zone 30Km/h)."

Les mentalités évoluent

Ces investissements durables se traduisent aussi dans l'environnement de proximité comme l'explique Valbona Duraku, HRBP (human resources business partner) : "Nous avons développé le projet B-R€at après la première vague de covid pour soutenir le secteur de l'horeca et les commerçants qui se trouvaient près de notre siège à la rue Royale. Nous voulions les aider et inciter nos collaborateurs et collaboratrices à consommer/acheter chez eux. Les restaurateurs cachetaient une carte de fidélité. Ensuite, nos collaborateurs pouvaient participer à une tombola lorsque la carte de fidélité était remplie et gagner un lot."

> **Plus d'une vingtaine d'espaces de recharge pour les voitures se trouvent sur nos sites. Nous mettons aussi à la disposition de nos employés des vélos et trottinettes électriques.**

Ayant bien pensé ce projet à 360°, le groupe a réutilisé des lots d'anciens concours (barbecue, Karcher, places de cinéma, ...) qui étaient dans ses réserves. "Nous libérions par la même occasion des espaces de stockages et nous faisions des heureux."



Daria Skierczynska, adjointe au Responsable Bâtiment © D.R.

Jour après jour, les mentalités évoluent avec ces gestes du quotidien. Gwenaëlle Leclair, DRH du groupe Rossel insiste sur cette approche: "L'utilisation du papier recyclé, la réduction des impressions, la sensibilisation à un clean desk... Notre travail est permanent à ce niveau avec aussi l'adoption des gourdes, des Mug, des boites à tartines réutilisables avec des couverts en bambou, du tri sélectif...

Tant à l'engagement d'un nouveau travailleur que dans l'échange avec des partenaires ou des fournisseurs, cette volonté d'agir autrement est inscrite au coeur de l'évolution.

Elle percole quotidiennement pour permettre un changement positif, durable et en profondeur.

Vincent Liévin

Le vélo est très utile pour mes déplacements avec une autonomie de 70 Km ce qui permet de ne pas devoir le recharger tous les jours. C'est très pratique pour se déplacer à Bruxelles (surtout depuis que la ville est passée en zone 30Km/h).



20008557

GROUPE ROSSEL
LEADER EN MÉDIAS D'INFORMATIONS



Le Groupe Rossel, groupe familial belge leader en médias d'information, est actif dans la presse quotidienne et périodique, que celle-ci soit payante ou gratuite, imprimée ou numérique. Il s'adresse, chaque jour, à 4.000.000 de lecteurs de presse quotidienne et à 850.000 visiteurs uniques sur ses sites. A ceux-ci viennent s'ajouter, chaque semaine, 2.800.000 lecteurs de sa presse périodique et magazine. Il génère un chiffre d'affaires consolidé de près d'un demi-milliard d'euros et emploie près de 3.800 personnes, essentiellement en Belgique, en France et au Luxembourg.

Nous recrutons pour ces différents départements (H/F/X) :

ROSSEL INTERACTIVE MEDIA
- Data engineer

LE SOIR / soir mag
- Responsable Ventes au numéro Le Soir & SoirMag

ROSSEL &CIE
- Payroll Junior mi-temps

metro
- Key account Manager

ROSSEL ADVERTISING — Mediactivate your business.
- Marketing Coordinator
- Data Scientist

Contact : Veuillez envoyer vos C.V. par email à recrutement@rossel.be

Retrouvez le détail de nos offres d'emploi sur www.rossel.be/carriere

« La durabilité traverse tous les métiers de l'université »

En tant qu'institution d'enseignement et de recherche, l'UCLouvain a fait de la transition vers une université durable une de ses priorités. Elle le prouve notamment en cherchant à engager différents profils orientés « sustainability ».



Marthe Nyssens, Prorectrice « Transition et Société » à l'UCLouvain © D.R.

Les marches des jeunes pour le climat, en 2019, ont permis de faire bouger les choses. C'est notamment le cas à l'UCLouvain. «

A cette époque, le recteur a été renouvelé dans son mandat et a confié à une prorectrice, moi en l'occurrence, la compétence de la durabilité et de la transition »,

explique Marthe Nyssens, Prorectrice « Transition et Société » à l'UCLouvain. « Si la compétence du développement durable existait déjà à l'université, en faire le cœur d'un mandat au sein de l'équipe de direction était quelque chose de novateur ».

Après avoir fait un tour d'horizon des expériences de la communauté universitaire, un état des lieux a été réalisé pour préparer l'université à devenir une université plus durable. « Il y avait déjà des choses mises en place et de nombreuses personnes engagées mais il fallait aller un pas plus loin. Nous avons un devoir éthique et sociétal. Nous avons donc réuni les acteurs autour de trois grands axes : la recherche, l'enseignement et les campus durables.

Au niveau de la recherche, par exemple, il est important que tous les

Nous avons un devoir éthique et sociétal

champs de la recherche soient mobilisés, que les scientifiques de secteurs différents travaillent de manière collaborative autour des enjeux centraux pour la transition. Au niveau des étudiants se pose la question de quelles compétences ils doivent acquérir pour faire face à ces grands enjeux à la sortie de leurs études ».

Des campus durables

« Par rapport aux campus, il faut adapter nos modes de fonctionnement dans de nombreux domaines que ce soit la gestion de l'énergie, la mobilité, l'alimentation ou encore la gestion de la biodiversité sur nos différents campus ». Pour la gestion de l'énergie dans ses bâtiments, l'université ambitionne une neutralité carbone d'ici 2035. Pour la mobilité, il s'agit d'inciter la communauté universitaire à privilégier des modes de transports bas carbone. Le conseil d'administration a pris la décision de transformer le portefeuille d'investissements financiers de l'univesrité vers des fonds labellisés durables. « Pour revenir à la mobilité, on essaye évidemment de privilégier les modes de transport doux mais nos 7 campus ne sont pas logés à la même enseigne. Le campus de Woluwe est desservi par le métro. Ce n'est pas pareil à Mons ou à Louvain-la-Neuve. Les défis sont donc différents d'un site à un autre ».

Des profils orientés « sustainability »

Dans le cadre de son engagement sur la voie de la transition écologique, l'emploi à l'université est évidemment impacté par cette dimension. « Nous voulons sensibiliser et former l'ensemble du personnel à la durabilité qui est finalement transversale et traverse tous les métiers de l'université. Nous sommes régulièrement appelés à recruter des profils orientés « sustainability ». Je pense, par exemple, à des ingénieurs et des architectes pour le secteur du logement. L'université est propriétaire de nombreux bâtiments qui ont un

Un plan qui résulte d'une démarche d'intelligence collective

certain âge et qu'il faudra rénover dans une perspective de durabilité. Autre domaine, les marchés publics, pour lesquels il faut des juristes capables de comprendre les clauses environnementales et sociales.

La jeune génération qui est descendue dans la rue nous pousse tandis que les chercheurs et les professeurs sont, eux aussi, engagés dans cette transition dont ils sont le moteur pour faire avancer la connaissance.

C'est finalement un plan qui résulte d'une démarche d'intelligence collective », poursuit Marthe Nyssens, argumentant que les autorités universitaires envoient un message fort en s'engageant et en mobilisant tous les niveaux de l'institution vers cette transition pour une Université durable.

L.B.



Efficacité énergétique

37

La consommation thermique des bâtiments académiques de Louvain-la-Neuve a diminué de **37%** en 10 ans. La consommation électrique a, elle, diminué de **23%**.



Mobilité

1300000

Chaque année, l'université rembourse **1 300 000** euros en frais de déplacement et de transports en commun de son personnel.



Gestion de l'eau

90%

90% de l'eau consommée par l'UCLouvain à Louvain-la-Neuve provient d'une récupération d'eau de ruissellement, soit 25 000 m3/an.

20008419

COUR DE JUSTICE
DE L'UNION EUROPÉENNE



La Cour de justice de l'Union européenne recherche des traducteurs free-lance par voie d'avis de marché

La Cour de justice souhaite confier ponctuellement la traduction de textes juridiques de certaines langues officielles de l'Union européenne vers le français

Bulgare (BG)	Anglais (EN)	Croate (HR)	Maltais (MT)	Slovaque (SK)
Tchèque (CS)	Espagnol (ES)	Hongrois (HU)	Néerlandais (NL)	Slovène (SL)
Danois (DA)	Estonien (ET)	Italien (IT)	Polonais (PL)	Suédois (SV)
Allemand (DE)	Finnois (FI)	Lituanien (LT)	Portugais (PT)	
Grec (EL)	Irlandais (GA)	Letton (LV)	Roumain (RO)	

L'avis de marché est publié au JO 2021/S 101-265565 du 27/05/2021.

Les documents du marché sont accessibles à l'adresse:

https://curia.europa.eu/jcms/freelance

Les demandes d'information sont à adresser par courrier électronique à
FreelanceFR@curia.europa.eu

20008552

UCLouvain

L'**UCLouvain** a fait le choix stratégique d'investir dans un vaste parc de logements étudiants avec l'objectif de pouvoir assurer un bon accueil des étudiant·es à un tarif social. Ces **5.700 logements** réclament une attention régulière pour les maintenir à niveau sur les plans technique, sécurité mais aussi durable.

Nous recrutons actuellement plusieurs ingénieur·es pour le Service logistique et logement étudiant (LOGE) de l'Administration de la vie étudiante (AVIE)

Un·e ingénieur·e – Coordinateur·trice d'équipe
Responsable de la cellule exploitation

Un·e ingénieur·e – Gestionnaire de projets

Un·e ingénieu·e – Transition énergétique

- Vous êtes expérimenté·e en matière d'**étude technique de projets** de rénovation, d'aménagement et de grand entretien de bâtiments et/ou de **génie climatique et énergétique** ?
- La gestion technique et financière de patrimoine immobilier vous est familière ?
- Vous avez de l'**expérience en coordination d'équipe** ?
- Vous disposez d'une bonne **connaissance de la législation liée aux marchés publics** ?
- Vous avez envie de rejoindre une institution engagée sur le plan sociétal ?

Si vous avez répondu « **oui** » à la plupart de ces questions, alors, l'un de ces postes est certainement fait pour vous !

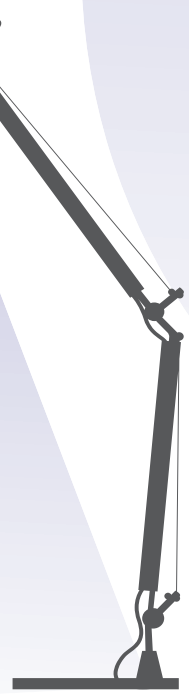
Faites-nous parvenir votre candidature en répondant à l'une ou plusieurs de nos offres sur notre site emploi : **jobs.uclouvain.be**



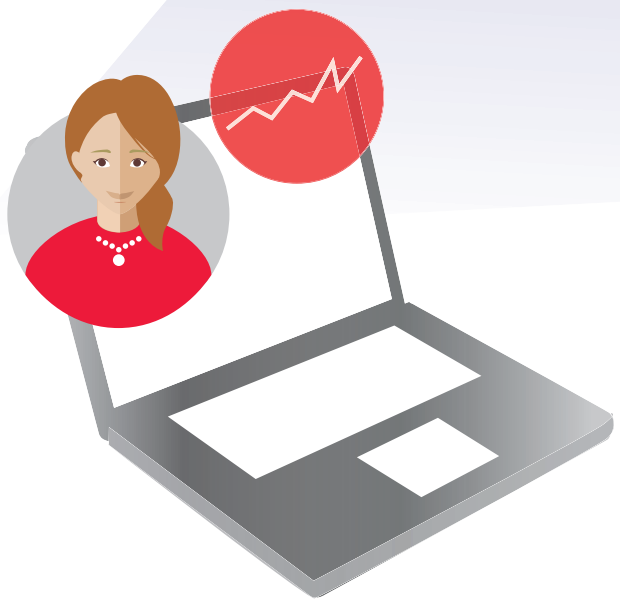
20008567

Favoriser l'épanouissement professionnel

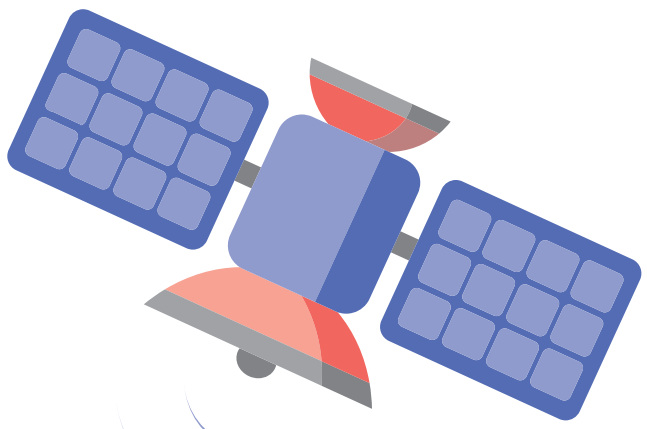
Partout dans le monde, les Top Employers font progresser les conditions de travail de leurs collaborateurs. Passage en revue des initiatives que les 59 entreprises certifiées en Belgique proposent leurs salariés pour améliorer leur qualité de vie au travail.



68% des Top Employers ont un site ou un portail en libre accès pour permettre à leurs collaborateurs de piloter leur développement (auto-évaluation, inscription à des formations...)



97% des Top Employers proposent à leurs collaborateurs de faire du télé-travail.





94% des Top Employers proposent leurs collaborateurs des formations la gestion de leur temps afin d'être plus efficaces et moins stressés.



74% des Top Employers sondent le niveau de stress, la charge de travail et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle dans le cadre d'une enquête annuelle d'engagement.





83% des Top Employers disposent d'espaces de travail flexibles pour encourager le networking, la concentration dans des espaces silencieux ou un travail collaboratif efficace.

73 entreprises belges ont obtenu la certification Top Employers

En 2021, 1 691 entreprises ont obtenu la certification Top Employers à travers le monde.

Découvrez toutes ces entreprises sur www.top-employers.com

Suivez-nous sur les médias sociaux :

@TEBelgium
Top Employers België/Belgique