

## Le budget mobilité : trop tôt pour l'appliquer ?

D'après une enquête menée par SD Worx en juin 2022 auprès de 612 chefs d'entreprise et responsables du personnel de PME, la majorité des PME belges connaissent le concept de budget mobilité, lancé il y a trois ans, mais ne le considèrent pas encore comme approprié. En Wallonie, moins de 1 % l'utilise.

ENTRETIEN  
CAROLINE DUNSKI

Colette Pierard est responsable de la Cellule mobilité de l'Union wallonne des entreprises (UWE), qui aide les entreprises dans leurs démarches en faveur d'une meilleure gestion de la mobilité. La Cellule mobilité a aussi créé un Réseau des Mobility Managers qu'elle réunit trois fois par an sur des thématiques particulières, avec des experts et des témoins d'entreprises.

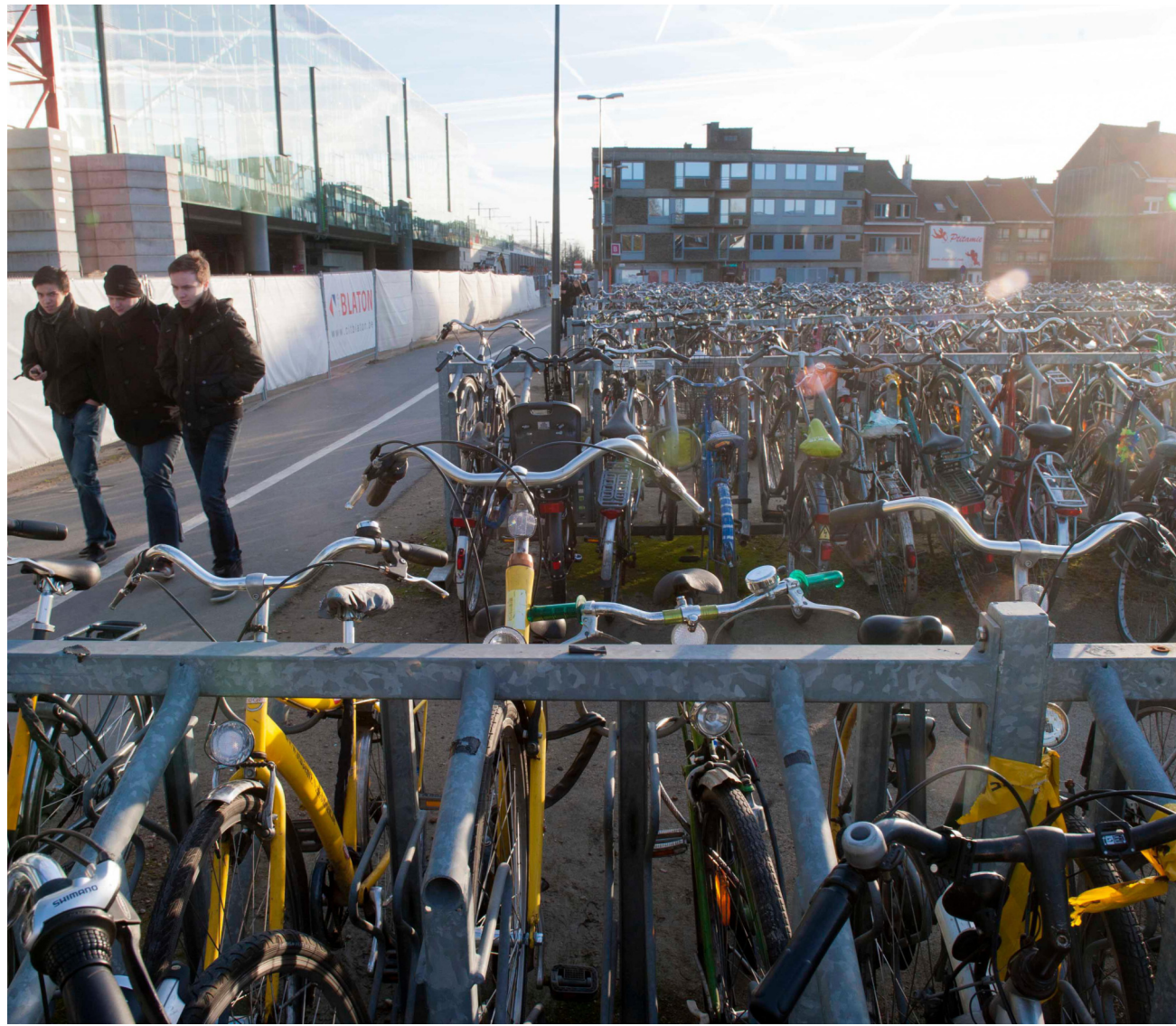
Comment expliquez-vous que le budget mobilité ait si peu de succès auprès des entreprises wallonnes ?

Le budget mobilité devrait permettre à ceux qui ont droit à une voiture de société d'avoir le choix entre une voiture de société, diverses solutions de mobilité et du cash, ou de renoncer à la voiture pour les options de mobilité (abonnements de transport en commun, leasing vélo, remboursement de la location de votre résidence ou des intérêts de votre crédit hypothécaire si vous habitez à moins de 10 km de votre lieu de travail ou si vous faites au moins 60 % de votre temps de travail en télétravail...). La formule rencontre peu de succès parce qu'elle est encore peu connue. Beaucoup d'entreprises la trouvent compliquée à mettre en œuvre. C'est vrai, mais il existe des services et des applications qui peuvent aider.

Le montant maximum du budget mobilité, à savoir 1/5<sup>e</sup> du salaire plafonné à 16.000 euros, rebute certains hauts salaires qui y perdent. D'autant que des voitures électriques haut de gamme coûtent très cher. Il y a encore beaucoup de leasing en cours. Ils ont aussi souvent été prolongés, et donc, on n'est pas encore au moment où on peut passer au budget mobilité.

Quelle place occupe encore la voiture de société dans le monde des entreprises ?

Elle occupe encore une place importante dans les sociétés, pour permettre de payer des salaires plus élevés à une partie du personnel, parce que le coût du travail en Belgique est vraiment très élevé. Le jour où la fiscalité sur le travail diminuera, on aura peut-être moins de voitures de société. La difficulté pour les entreprises aujourd'hui, c'est l'obligation de transformer progressivement leur flotte de véhicules de société en véhicules zéro émission, puisqu'à partir de 2026, les voitures qui ne seront pas entièrement électriques ne pourront plus bénéficier d'un abattement fiscal. Et il y



« L'entreprise peut notamment installer des parkings vélos sécurisés, des douches et des vestiaires pour l'ensemble du personnel, afin d'encourager l'usage du vélo. » © DOMINIQUE DUCHESNES.

a encore beaucoup de flou juridique autour des normes de sécurité pour l'installation des bornes dans les entreprises et autour de la recharge à domicile.

De quels leviers disposent les entreprises pour limiter leur empreinte écologique en matière de mobilité ?

Il y a plein de choses à faire. Principalement, désigner un Mobility Manager qui va s'occuper des questions de mobilité dans l'entreprise, assurer un suivi et aller au fond des choses. Il y a toute une série de leviers fiscaux que l'on peut mettre en place, tels que le remboursement des abonnements aux transports en commun, l'indemnité vélo incluse dans de plus en plus de conventions collectives de travail. Si un covoiturage est organisé, il y a une déduction forfaitaire de l'avantage fiscal, et si l'entreprise conclut des contrats de tiers-payant avec les sociétés de transports en commun, elle recevra directement la facture de l'entreprise de transport et les 6 % de TVA seront déduits, tandis que le travailleur ne devra payer que la partie qui lui revient directement. Pour le train, il y a la formule 80/20 dans laquelle, si l'entreprise rembourse 80 % de l'abonnement, l'Etat fédéral prend en charge les 20 % restant. L'entreprise peut aussi installer des parkings vélos sécurisés, des douches et des vestiaires pour l'ensemble du personnel, afin d'encourager l'usage du vélo, organiser une navette privée pour aller chercher ses employés à la gare, réserver des places de parking proches des entrées pour favoriser le covoiturage, organiser le retour garanti... L'entreprise dispose de multiples moyens de lever à moindre coût les freins à la mobilité alternative, et tous les aménagements qu'elle peut faire sont entièrement déductibles fiscalement pour elle.

Il y a aussi la mise en place du télétravail. Pour le travailleur, il y a toute une série de primes s'il est organisé et struc-

turel, c'est-à-dire s'il y a un avenant au contrat de travail qui fixe les règles du télétravail. C'est l'employeur qui choisit si ce seront des indemnités forfaitaires mensuelles, une mise à disposition de matériel...

Quel est l'intérêt du télétravail ?

Pour le travailleur, c'est le gain de temps économisé en déplacements non faits, et pour la société, ça permet de lisser les embouteillages aux heures de pointe : 10 % de télétravail résout une bonne partie des embouteillages. De leur côté, les entreprises pourront réduire leurs surfaces de bureaux, mais cela ne réduira pas fondamentalement le nombre de déplacements ni le nombre de kilomètres parcourus, parce que les autres petits déplacements, pour faire les courses ou conduire les enfants à l'école, auront quand même lieu. Par ailleurs, on ne sait pas encore si cet hiver, les gens reviendront au bureau, chauffé, pour éviter les frais énergétiques à domicile.

Quel est le rôle de chacun dans l'élaboration d'un plan de mobilité ?

Il est très important, dans une entreprise, que les cadres et la direction aient la volonté de soutenir un plan de mobilité : c'est elle qui va débloquer les fonds nécessaires pour les aménagements, l'instauration des diverses indemnités, l'engagement d'un Mobility Manager... Mais tout le monde est partie prenante. Le travailleur doit aussi accepter de changer sa mobilité. Les entreprises peuvent actionner tous les leviers disponibles, si les travailleurs ne jouent pas le jeu et ne sont pas prêts à se priver de leur voiture, leur « liberté », cela ne fonctionnera pas. Ce qui peut être intéressant dans les entreprises, ce sont les ambassadeurs qui présentent les avantages de certains modes de transports à leurs collègues. Les syndicats ont évidemment un rôle à jouer. Ils ont des équipes qui peuvent se déplacer dans les entre-

10 %

de télétravail résout une bonne partie des embouteillages, selon Colette Pierard.

34 %

Dans les entreprises de plus de 100 travailleurs en Wallonie, 15 % auraient un Mobility Manager, contre 18 % pour la Belgique. Par contre, 24 % des travailleurs wallons auraient un Mobility Manager dans leur entreprise ; c'est 34 % pour les travailleurs belges.

80/20

Dans cette formule pour le train, si l'entreprise rembourse 80 % de l'abonnement, l'Etat fédéral prend en charge les 20 % restant.

prises pour sensibiliser les travailleurs. Dans les hôpitaux, ce sont souvent les syndicats qui sont à l'initiative des plans de mobilité.

Quelle proportion des entreprises wallonnes ont un Mobility Manager ?

C'est une fonction relativement récente, qui existe depuis une vingtaine d'années. Souvent, les Mobility Managers ont une autre fonction et s'occupent aussi de mobilité. Dans les entreprises de plus de 100 travailleurs en Wallonie, 15 % auraient un Mobility Manager, contre 18 % pour la Belgique. Par contre, 24 % des travailleurs wallons auraient un Mobility Manager dans leur entreprise ; c'est 34 % pour les travailleurs belges.

La personne désignée pour s'occuper des questions de mobilité doit avoir l'écoute de la direction, mais aussi celle des services techniques, des services RH. Elle doit aussi avoir ses entrées au service Communication, pour communiquer, communiquer, communiquer. Faciliter une mobilité plus durable et moins chère nécessite surtout beaucoup de communication et d'activités de sensibilisation. Il faut aussi que le Mobility Manager ait de très bonnes relations avec ses collègues et soit convaincu, se mouille et sache de quoi il parle.

Quel est le rôle du Réseau des Mobility Managers ?

Ces personnes sont généralement seules dans leur entreprise. Nous les réunissons trois fois par an sur des thématiques, avec des experts et des témoins d'entreprises, dans une entreprise qui a quelque chose à montrer dans ce domaine. Le réseau permet d'apprendre à se connaître, de réseauter via un groupe LinkedIn privé, d'échanger les bonnes pratiques, de conseiller. En plus des six jours de formation gratuite, le réseau offre une formation continue par la discussion avec des pairs.



Il y a encore beaucoup de leasing en cours ; ils ont aussi souvent été prolongés. Et donc, on n'est pas encore au moment où on peut passer au budget mobilité

”





## Changer de mobilité : des entreprises se lancent dans l'aventure

Dans le prolongement de la Semaine européenne de la mobilité, deux sociétés organisent une action commune originale. Elles invitent les entreprises à sensibiliser de manière ludique leurs collaborateurs pour qu'ils diminuent leur empreinte carbone. Cedric Vandermeersch, Directeur du bureau belge d'atlasGO, et Louis Collinet, CEO et Cofondateur de Tapio, nous en détaillent la teneur et les fondements.

### Quel est l'impact des problèmes liés à la mobilité ?

Cedric Vandermeersch : « Ils ont des conséquences considérables sur notre qualité de vie, notre santé et notre économie. Depuis vingt ans, l'Union européenne les considère même comme l'un des enjeux environnementaux et sociétaux de notre siècle. Selon l'International Institute for Sustainable Development (IISD), les transports représentent environ 64 % de la consommation mondiale de pétrole, 27 % de la consommation totale d'énergie, 23 % des émissions de dioxyde de carbone liées à l'énergie, etc. À elles seules, ces proportions démontrent à suffisance l'ampleur du problème. Celui-ci ne se limite cependant pas à des questions de tonnage. Le temps est également une dimension essentielle à intégrer dans l'équation. Pour la seule année 2021, la FEB évalue par exemple le coût global des embouteillages à un total vertigineux de 4,5 milliards d'euros pour l'économie belge. »

### En quoi consiste l'opération que vous organisez ?

C. V. : « Nous proposons comme défi aux entreprises, de la mi-septembre à la mi-octobre, de réduire leur empreinte carbone. Le challenge consiste à inviter leurs collaborateurs à agir sur leurs trajets en indiquant les moyens de transport qu'ils utilisent, les distances parcourues, etc., sur l'app atlasGO. Un calculateur fournit par Tapio évalue instantanément l'impact des trajets effectués en termes de quantités de CO2 non émises dans l'atmosphère par rapport au recours à la voiture. Ce défi se veut à la fois utile et amusant. Par exemple, une fonction de chat permet de partager des informations et de bonnes pratiques avec ses collègues, de conseiller des itinéraires vélo, d'ajouter des photos, etc. »

cette action de sensibilisation, nos deux sociétés apportent chacune leur expertise. De manière générale, atlasGO fournit des services RH pour aider les entreprises à améliorer le bien-être de leurs collaborateurs, notamment via des actions de team building, des compétitions et challenges sur des applis personnalisables. Pour sa part, Tapio aide technologiquement les entreprises à chiffrer l'impact écologique de leurs activités et à élaborer les stratégies nécessaires pour le réduire. »

### Les entreprises ont-elles répondu positivement à votre appel ?

C. V. : « Oui. Parmi celles-ci, figurent quelques grands noms : le fournisseur d'espaces de coworking Silversquare, le célèbre fabricant de spéculoos qu'est la Maison Dandoy et la société belge Greenfish, spécialisée dans le développement durable. Les motivations à participer à notre action sont généralement liées à la double solution que nous leur proposons. D'une part, atlasGO leur permet d'engager leurs employés de manière ludique autour de la mobilité grâce au système d'équipes et aux fonctions sociales : photos, chat, commentaires, etc. Chacun peut en outre participer à cette action qu'elle que soit sa localisation. D'autre part, le rapport d'expert réalisé par Tapio sur la base des résultats offrira une vision détaillée de leur impact durant les quatre semaines de challenge. »

### Cela signifie-t-il que les temps sont mûrs pour faire évoluer les mentalités et les pratiques de mobilité ?

L. C. : « Les générations qui arrivent aujourd'hui sur le marché de l'emploi ont généralement des attentes fort différentes de leurs aînés. Pour rester compétitifs, les employeurs doivent en tenir compte et offrir autre chose



« En général, les gens sont mieux disposés à effectuer des efforts collectifs que seuls dans leur coin. Ceci explique le succès des challenges que nous organisons pour les entreprises. On voit alors souvent apparaître quelques leaders dans le groupe, que d'autres personnes suivront », Cedric Vandermeersch, Directeur du bureau belge d'atlasGO

”

que de gros salaires, de gros véhicules de société, de grands bureaux, etc. Les rapports humains, le bien-être au travail et la transition écologique sont des valeurs essentielles, pour lesquelles d'ailleurs de plus en plus d'entreprises font appel à nos services. Une stratégie climatique claire et transparente est sans conteste l'un des éléments clés permettant d'attirer les talents. »

C. V. : « Lorsqu'on instaure une bonne habitude, elle entraîne un effet multiplicateur. Si je décide d'aller au bureau à vélo plutôt qu'en voiture, je serai aussi amené à me demander comment déposer mon enfant à la crèche de la même façon, par exemple en acquérant un porte-bébé. Au fur et à mesure, on crée ainsi de plus en plus de solutions qui s'interconnectent et s'influencent les unes les autres. Un autre aspect est qu'en général, les gens sont mieux disposés à effectuer des efforts collectifs que seuls dans leur coin. Ceci explique le succès des challenges que nous organisons pour les entreprises. On voit alors souvent apparaître quelques leaders dans le groupe, que d'autres personnes suivront. »

L. C. : « Mettre en place un cercle vertueux qui touche à la fois d'autres individus et d'autres activités que celles liées au travail permet en effet au bout du compte d'avoir un impact écologique important. Cela ne doit pas empêcher de faire preuve de réalisme : il faut des alternatives accessibles et crédibles aux moyens de transport traditionnels. Personne n'acceptera de passer 2h30 dans un train au lieu de 25 minutes en voiture. Il existe toutefois des solutions alternatives ou hybrides : combiner le train et le vélo sur un même trajet, travailler dans un espace de coworking proche de son domicile, télétravailler, etc. La crise sanitaire a démontré que l'on peut opérer des changements bien plus vite qu'on ne le croit. En termes d'acceptation du télétravail, on a gagné peut-être dix ans dans tous les grands groupes et dans la fonction publique. À travers le challenge que nous mettons en place, nous voulons montrer que l'on peut aussi réaliser en un mois au sein d'une entreprise ce qui, croyait-on, allait prendre un an ou plus. »

### Comment inspirer des équipes à opérer les changements de comportements nécessaires ?

L. C. : « La première chose à atteindre est une prise de conscience, tant au niveau du problème que des solutions qui existent en matière de mobilité. Si la plupart des gens reconnaissent désormais l'existence du réchauffement climatique, tout le monde n'en mesure pas encore pour autant ses consé-



« Les rapports humains, le bien-être au travail et la transition écologique sont des valeurs essentielles, pour lesquelles d'ailleurs de plus en plus d'entreprises font appel à nos services. Une stratégie climatique claire et transparente est sans conteste l'un des éléments clés permettant d'attirer les talents », Louis Collinet, CEO et Cofondateur de Tapio

”

quences. Là, il faut de l'éducation... de l'éducation... et encore de l'éducation, aussi bien vis-à-vis des individus que des entreprises et même des gouvernements. »

C.V. : « Via des activités de team building, des challenges ou autres, vous pouvez créer une communauté uniquement sur la base de motivations classiques comme l'amusement. Un paintball ou un simple lunch ont un caractère délassant. Toutefois, on constate que les événements derrière lesquels il y a un sens plus profond sont bien plus marquants. À l'image d'une fête de mariage, d'anniversaire ou d'une naissance, on les retient plus longtemps. Dans le cas d'un team building, c'est d'autant plus vrai lorsqu'on réalise quelque chose que l'on ne se serait jamais cru capable de faire. Avoir un objectif commun qui a du sens permet de créer les meilleures équipes. À long terme, cela permettra aussi aux entreprises d'avoir des équipes bien plus soudées au moment où elles devront atteindre des objectifs business compliqués ou se diriger vers des transitions profondes. »

L. C. : « Nous espérons qu'avec une action comme la nôtre, certaines personnes prendront le train... de la mobilité douce ! Pour chacun d'entre nous, il s'agit de tester des solutions que l'on ne pensait pas ou plus possible, que ce soit par exemple en enfourchant son vélo ou en prenant le train. Notre rôle est de leur montrer que des alternatives existent. Nous sommes lucides : la transition écologique ne sera pas nécessairement une chose simple à réaliser. Mais le jeu en vaut la chandelle : nous vivons dans des villes avec plus d'espaces de qualité, plus d'espaces verts, plus d'espaces dédiés aux piétons, plus d'espaces agréables à vivre, avec une meilleure qualité de l'air, un taux de maladies respiratoires plus faibles... C'est vraiment ça l'enjeu qu'il faut démontrer. La transition écologique, ce n'est pas vivre dans une grotte et ne plus rien faire ! Cassons ce stéréotype... de manière créative, ludique et positive ! »

Propos recueillis par

Philippe Van Lil

Plus d'infos ? [atlasgo.org/fr/european-mobility-week/](https://atlasgo.org/fr/european-mobility-week/)



# Le coworking, vecteur de changement pour la mobilité

Fondée en 2008 par Axel Kuborn et Alexandre Ponchon, Silversquare fournit des espaces de coworking en Belgique et au Luxembourg. Au-delà de la mise à disposition d'espaces de bureau, la société entend surtout développer un véritable écosystème communautaire autour de valeurs fortes liées à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). La mobilité douce est l'une de celles-ci. Elle est développée sous de multiples aspects.

## Un modèle d'avenir

Pour Alexandre Ponchon, il est évident que le coworking participe d'un modèle d'avenir sur le plan de la mobilité :

« Les espaces proposés sont tous situés à proximité immédiate de gares ou d'axes de transport en commun importants et sont généralement plus proches du domicile des collaborateurs d'une société.

Ceci raccourcit les navettes et réduit les trajets en voiture. Ces espaces sont en outre adaptés aux diverses activités professionnelles : bureaux, salles de réunion, espaces de travail partagés, lounges, phonebooth, etc. »

En termes de mobilité, Silversquare a lancé en outre deux initiatives, l'une à destination de son propre personnel, l'autre pour les membres de sa communauté. Comme le détaille Margaux Vandenbossche, Leader Opérationnel & CSR, « depuis un an, les employés peuvent s'acheter le vélo de leur choix, celui-ci étant subsidié en grande partie par Silversquare. Nous tentons aussi d'impliquer la communauté pour favoriser les déplacements légers, en association avec notre partenaire Befimmo. Au sein des bâtiments que nous cogérons avec ce dernier, on a créé un système de mise à disposition de vélos dans les coworkings avec l'application Hooba. Ils peuvent être empruntés gratuitement pendant la journée, pour faire une course ou bouger vers un autre espace de coworking. »

En ce moment, Silversquare participe au challenge organisé conjointement par les sociétés Tapio et atlasGO. Pour Cedric Meuris, Leader Community & Events, cette action ne relève pas du hasard :

« Ces deux sociétés figurent parmi nos membres et nous accordons une certaine priorité aux actions de notre communauté. Cela permet d'insuffler une dynamique et de créer un cercle vertueux. »

## Alternative au télétravail à domicile

Le coworking est aussi une alternative au télétravail à domicile. Selon Laurence Doucet, Leader Marketing,

« comme on a pu s'en rendre compte durant la crise sanitaire, le coworking s'est présenté avec force comme une solution permettant de rompre avec l'isolement que certaines personnes peuvent ressentir chez elles. »

Durant la pandémie, les espaces de Silversquare sont en effet restés ouverts en permanence. La société avait en effet l'obligation d'assurer le suivi de certains services à destination des entreprises qu'elle héberge, comme la gestion du courrier. Alexandre Ponchon souligne que sa société a fait appel aux services d'un organisme certifié pour s'assurer que le fonctionnement des espaces répondait bien aux règles sanitaires.

Silversquare dispose aujourd'hui de 9 espaces et ne compte pas s'arrêter en si bon chemin. « Nous en



« Aujourd'hui, tout projet entrepreneurial devrait intégrer un projet RSE au-delà de l'aspect purement business. Demain, les gens n'iront plus travailler dans les entreprises qui ne respectent ni l'humain ni la nature »,

**Alexandre Ponchon,**  
Cofondateur de Silversquare

”

ouvrons un nouveau ce mois-ci à Liège – à 200 mètres à peine de la gare des Guillemins – et un second à Anvers en fin d'année », détaille Alexandre Ponchon.

« Nous atteindrons ainsi une véritable envergure nationale, avec 11 implantations pour un espace total de coworking de quelque 52.000 m<sup>2</sup>. Plus de 2.000 entreprises, qui rassemblent plus de 4.000 collaborateurs, recourent à nos services chaque année. Parmi eux, figurent des entrepreneurs, des indépendants et des employés, des petites et des grandes entreprises. »

Philippe Van Lil



## Challenge à la rentrée !



Chez Silversquare, la sensibilisation à la mobilité douce ne date pas d'hier. Depuis plusieurs années, l'entreprise cherche à mettre en place des solutions et crée des partenariats, notamment avec l'application Skipr et Dott, afin d'analyser les pratiques de mobilité au sein de la société. En ce mois de septembre, elle s'investit dans le challenge organisé conjointement par Tapio et AtlasGO. Là aussi, la collaboration n'est pas neuve. Cedric Meuris : « Nous travaillons déjà avec Tapio depuis un certain temps. Cette société spécialisée dans la mesure

des émissions de gaz à effet de serre et dans la conception de plans stratégiques nous permet de mesurer notre empreinte carbone et de nous fixer des objectifs de réduction de nos émissions.

À présent, avec notre action de ce mois, nous espérons pouvoir inciter notre écosystème de 2.000 entreprises membres à adopter une démarche similaire. »

Pour Silversquare et sa communauté, le challenge consistera à « tester leur capacité à réduire les émissions de CO2 liées à leurs déplacements professionnels. Les individus peuvent participer à titre individuel, mais une entreprise peut bien sûr y adhérer globalement, via une application dédiée. » Pour inciter les travailleurs, une collaboration a été mise en place avec les trottinettes et vélos Dott : « Ils seront présents avec des hubs devant chacune de nos implantations du 12 septembre, premier jour de la Semaine de la mobilité, au 14 octobre. Dott permettra aux plus gros rouleurs de gagner des abonnements à ses services. Il y aura également une compétition inter-entreprises. »



## La responsabilité sociétale des entreprises se décline en 4 piliers

Chez Silversquare, les actions menées en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) s'articulent autour de quatre piliers : la gouvernance, l'ancrage local, la communauté des membres et l'environnement. Transparence et inclusion

La gouvernance repose en premier lieu sur un modèle collaboratif : « Pour toute décision, tout changement, on organise des workshops avec les personnes susceptibles d'être touchées afin d'atteindre un engagement de tous les collaborateurs », insiste Margaux Vandenbossche.

Ce pilier se traduit aussi par des enquêtes de satisfaction régulières auprès des collaborateurs, ainsi que par une information qui circule librement et en toute transparence à travers toute l'organisation : « Tous les collaborateurs ont par exemple accès à l'Open Board, soit la réunion mensuelle de la société, afin de suivre les débats. »

Une politique de recrutement inclusive est également au cœur de cette bonne gouvernance : « Silversquare est fier de compter aujourd'hui 75 % de femmes dans son personnel. Nous travaillons aussi en collaboration avec Diversicom pour offrir à des personnes porteuses de handicap une chance identique de rejoindre nos effectifs. Nous promovons aussi la diversité auprès de nos membres, par exemple à l'occasion de conférences. »

Ancrage local et bien-être  
Le deuxième pilier est focalisé sur l'ancrage local. « Tout le design de nos espaces de coworking, par exemple, est conçu par des artistes de chez nous, comme l'artiste liégeois Jean-Paul Lespagnard pour notre nouveau coworking à Liège. Pour nous, il est très important d'avoir des partenariats avec des membres de notre communauté ou avec des entreprises situées à proximité des espaces de coworking », note Margaux Vandenbossche.

Le troisième pilier regroupe tous les efforts menés vis-à-vis de la communauté des membres pour leur fournir des espaces de travail leur apportant du bien-être.

« Ceci se fait en phase avec l'objectif de créer une atmosphère propice à l'efficacité, à la productivité et à l'émulation entre les membres. » Lié à l'environnement, le dernier pilier rassemble entre autres tous les efforts menés en termes de mobilité et de réduction des émissions de CO2.

P.V.L.



**Laurence Doucet,**  
Leader Marketing.



## La RSE, pour quoi faire ?

Pour Valérie Vincx, Business Leader de Silversquare, la RSE n'est pas qu'une façon pour les entreprises de se donner bonne conscience :

« C'est aussi devenu un impératif compétitif. Les jeunes générations attachent beaucoup d'importance à la planète, à l'environnement, etc. Les sociétés qui réfléchissent à leurs nouveaux espaces de travail sont soucieuses d'intégrer cette dimension dans leurs décisions straté-

giques. Flexibilité, localisation et mobilité font partie des conditions pour attirer les talents. »

Alexandre Ponchon appuie le propos : « Aujourd'hui, tout projet entrepreneurial devrait intégrer un projet RSE au-delà de l'aspect purement business. Demain, les gens n'iront plus travailler dans les entreprises qui ne respectent ni l'humain ni la nature. »

P.V.L.





## CHÔMAGE

**Nouvelle baisse du nombre de chômeurs complets indemnisés en août**

Le nombre de chômeurs complets indemnisés (demandeurs d'emploi demandeurs d'allocation) en Wallonie a continué à reculer en août, avec une diminution de 4,7 % ou 6.356 personnes, selon les chiffres publiés par le Forem. A la fin du mois passé, la Région comptait 219.299 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), soit 13,7 % de la population active wallonne. Ce taux est inférieur à celui du mois d'août 2020 (13,9 %) mais augmente de 0,5 % par rapport à 2021. Deux catégories administratives s'inscrivent à la baisse par rapport à l'an dernier : les demandeurs d'emploi demandeurs d'allocation (-4,7 %) et les demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement (-12,9 %). L'effectif des jeunes en stage d'insertion connaît, par contre, une hausse de 11,9 %, tandis que le nombre de personnes librement inscrites dans la demande d'emploi a bondi de 13.438 unités à un an d'écart (+128,8 %). Comme chaque année, entre la fin des mois de juillet et août, le nombre de demandeurs d'emploi demandeurs d'allocation et de jeunes en stage d'insertion professionnelle a également augmenté de 4.165 unités (+2,5 %). Selon le Forem, il s'agit principalement de jeunes qui débutent leur stage d'insertion professionnelle après leurs études. BELGA

**Le chômage poursuit sa baisse à Bruxelles**

Août a été le 13<sup>e</sup> mois consécutif de baisse du chômage en Région bruxelloise, se félicite Actiris. Sur base annuelle, il a baissé de 2,4 %, pour concerner 88.638 personnes. Celui des jeunes suit également une tendance baissière, de 1,4 % sur un an, avec 8.499 chercheurs d'emplois de moins de 25 ans comptabilisés en août. Le taux de chômage s'établissait à 15,4 % (-0,4 points de pourcentage par rapport à août 2021) et à 22 % chez les jeunes. Sur les 88.638 personnes en recherche d'emploi dans la capitale, 10 % sont âgées de moins de 25 ans, 27 % ont 50 ans ou plus, 49 % sont chômeurs de longue durée (2 ans et plus) et 62 % ont au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire 2<sup>e</sup> degré ou n'ont pas de diplôme reconnu en Belgique. BELGA

**Un emploi de qualité pour plus de la moitié des chômeurs qui retrouvent du travail**

Au cours des dix dernières années (entre 2010 et 2020), plus de la moitié des personnes ayant obtenu un emploi après une période de chômage sont entrées de manière stable sur le marché du travail, ressort-il d'une étude de l'Office national de l'emploi (Onem). Le travail de recherche s'est attardé sur la position socio-économique des personnes ayant quitté le système chômage pour le monde du travail au cours de la période 2010-2020. A l'issue d'une période de suivi de six mois, la moyenne des scores obtenus détermine si la sortie vers l'emploi est de qualité parfaite, élevée, moyenne ou faible. Pour cette première analyse, les experts ont évalué la qualité des sorties vers l'emploi au cours des dix dernières années (2010-2020). La majorité d'entre elles (55,4 %) sont de qualité élevée (25,2 %), voire parfaite (30,2 %). Ces entrées stables sur le marché du travail ont principalement concerné les personnes hautement qualifiées ou au chômage depuis moins d'un an, les cohabitants et les femmes. Les profils dont l'entrée sur le marché du travail est la moins stable sont les personnes peu qualifiées, les chefs de ménage, les isolés et les personnes au chômage depuis plus d'un an : tous présentent un risque plus élevé d'être de nouveau au chômage. BELGA

## TRANSPORTS

**Patrick Vlasselaer, jeune apôtre de la multimodalité**

C'est l'entreprise GSK qui a remporté le dernier Mobility Manager Award, décerné tous les deux ans par l'Union wallonne des entreprises. Depuis avril 2018, Patrick Vlasselaer occupe cette fonction à temps plein dans l'entreprise brabançonne.

## PORTRAIT

CAROLINE DUNSKI

Pour l'Union wallonne des entreprises (UWE), GlaxoSmithKline (GSK) constitue l'incarnation du Mobility Management arrivé à maturité, en proposant et soutenant tous les modes de transports sur l'ensemble des sites de l'entreprise et en répondant aux besoins de travailleurs aux profils et horaires différents. Le prix récompense également le côté innovant et sans cesse revu et adapté de la communication en faveur des différents modes de transport, ainsi que la créativité dont fait preuve Patrick Vlasselaer en matière de promotion et de sensibilisation.

« Nous offrons un grand panel d'options, avec tous les modes alternatifs à la voiture individuelle, de façon à s'adapter à chacune des situations », explique celui qui a été embauché comme Mobility Manager à temps plein en avril 2018, alors qu'il était consultant dans un bureau d'études en mobilité dont GSK était client. « Nous avons mis à disposition une plateforme de covoiturage à laquelle peuvent accéder les travailleurs des entreprises voisines de GSK sur les trois sites. Elle totalise presque 2.000 utilisateurs, dont 90 % sont employés de GSK, et permet de bénéficier de l'avantage fiscal lié à la pratique du covoiturage. Nous promovons aussi l'usage des transports publics et, quand il n'y a pas de bus des TEC, nous proposons un service de navettes. Nous faisons également la promotion du vélo, et GSK participe à l'opération "Tous vélos-actifs", dans laquelle elle affiche cinq étoiles depuis trois ou quatre ans. Nous avons aussi créé les infrastructures nécessaires pour intégrer la voiture électrique dans notre plan de mobilité. Il y a un réel besoin de multimodalité, parce que chaque jour n'est pas identique aux autres. Les différents modes de transport sont utilisés en fonction du site de travail, des activités de la journée. Certaines idées sont mieux adaptées à un site qu'à un autre. Bien sûr, le Saint Graal des Mobility Managers est le télétravail, parce qu'on ne se déplace pas. »

Pendant près de dix ans, GSK a fait appel aux services d'un consultant externe, avant de se dire qu'il y avait un réel besoin d'offrir ces services à ses travailleurs et de prendre la décision d'engager Patrick Vlasselaer.

**Flexible et agile quel que soit le mode de déplacement**

Très flatté d'avoir reçu la reconnaissance professionnelle décernée par l'UWE, Patrick Vlasselaer rappelle que le Mobility Management de GSK repose sur des collaborations à la fois internes et externes. Pour exercer sa fonction, très variée en raison de nombreux paramètres à prendre en compte, il peut s'appuyer sur une communauté d'ambassadeurs dynamiques pour chacune des solutions de mobilité proposées. « Leur nombre varie », explique-t-il. « Ce sont des personnes qui m'ont fait part de leur envie de parler du vélo ou du covoiturage, de la navette, des transports en commun... Elles m'accompagnent sur le stand de la Semaine de la

**Trois sites**

GSK emploie 9.000 travailleurs. Le plus grand de ses trois sites est situé dans le zoning Wavre Nord, qui compte 338 entreprises et dispose d'une bonne connexion TEC avec les gares d'Ottignies, Wavre et Genval. Septante personnes travaillent à Gembloux, dans un parc d'activités économiques qui héberge 41 entreprises. Le dernier site est celui de Rixensart, plus proche de la gare de Genval, la mieux connectée à Bruxelles et pouvant être rejointe à pied en une dizaine de minutes. C.DU.

mobilité. L'avantage de ces ambassadeurs, c'est que ce n'est pas moi qui le dis parce que c'est mon métier, mais des personnes qui le disent à d'autres et partagent leur expérience. Par exemple, elles témoignent du gain social et financier que représente le covoiturage, mais aussi du bien-être que cela produit, parce que, pendant que le collègue conduit, elles peuvent dormir encore 45 minutes dans la voiture. »

Le jeune Bruxellois de 35 ans, détenteur d'un diplôme de bachelier en sciences économiques et d'un master en sciences sociales, est cycliste citoyen, mais prend le train pour aller travailler afin de gérer ses mails à l'aller et d'appeler sa mère au retour. Ce qu'il aime dans son rôle, c'est d'être à la fois proche des collègues, pour répondre à leurs besoins, et d'être orienté Direction pour avoir une vision, une stratégie : « Ma fonction nécessite d'être assez flexible, pour m'adapter aux besoins de mes collègues. Je dois être agile sur les propositions, les arguments et les axes de communication à développer. Nous utilisons beaucoup de canaux, aussi bien l'oral que l'écrit. J'essaie de varier les thématiques et d'être inventif pour trouver une action d'accroche sympathique. Par exemple, cette année, pendant la Semaine de la mobilité, nous présentons un partenaire qui propose des motos électriques. »

**100 idées ou actions à concrétiser**

Le Mobility Manager a une liste de 100 idées ou actions à concrétiser, avec de la communication, la création de nouveaux services ou encore l'optimisation de services déjà en place. Il propose aussi une matrice pour aider à choisir celles qui seront menées en priorité. « Certaines prendront 4 ou 5 ans, d'autres nécessitent de travailler en collaboration avec les collègues, en matière de fiscalité par exemple. »

Certains collègues qui ont pu bénéficier

du prêt d'un vélo électrique pour tester ce mode de déplacement pendant deux semaines, y compris les week-ends et pour des activités privées, ont ensuite

acheté leur propre vélo, via le plan Flex de l'entreprise ou via la prime de 0,25 euro par kilomètre parcouru. L'entreprise a installé des parkings vélos sécurisés, des douches et des casiers, pour que les employés venant à vélo puissent se changer en arrivant. Comme le prix de l'UWE était assorti de deux trottinettes, elles aussi étaient prêtées pour permettre la découverte de cet engin.

Le Mobility Manager organise aussi des campagnes de promotion récurrentes, qu'il essaie de séquencer de façon saisonnière : « La campagne de promotion du covoiturage se fait généralement en fin d'année, parce que c'est un moment charnière, mais la campagne d'inscription à la plateforme se fait fin août, parce que les collègues sont plus réceptifs à ce moment, en rentrant de vacances. Depuis mon arrivée, il y a 2,5 fois plus de personnes qui déclarent venir à vélo et, même si les covoiturages ont diminué pendant le covid, le nombre de personnes inscrites sur la plateforme a très vite doublé. Je suis convaincu que ce que je fais a une utilité pour mes collègues et j'en suis ravi ! »



*Les ambassadeurs témoignent du gain social et financier que représente le covoiturage, mais aussi du bien-être que cela produit*

**Patrick Vlasselaer**  
Mobility Manager de GSK



**« Il y a un réel besoin de multimodalité, parce que chaque jour n'est pas identique aux autres », soutient Patrick Vlasselaer. © DR.**





20012331

## L'ISPPC recherche

### Deux Directeurs adjoints (M/F/X) du Département des Soins Infirmiers

pour les sites hospitaliers suivants : Hôpital Civil Marie Curie et Hôpital Vincent Van Gogh (agrément 718) / Hôpital André Vésale et Hôpital Léonard de Vinci (agrément 325). Temps plein – CDI

**VOTRE PROFIL ?**

- être bachelier(e) en soins infirmiers ou infirmier(e) gradué(e) hospitalier(e) ou sage femme est requis.
- Avoir une Licence/ Master en santé publique est requis.
- Avoir une agrégation enseignement secondaire supérieur ou cours normaux pédagogiques ou équivalent est souhaité.
- Avoir au minimum 7 ans d'expérience hospitalière est requis.
- Avoir des connaissances de base pour l'utilisation d'un ordinateur (environnement Windows et Suite Office).
- Avoir une connaissance passive de l'anglais.
- Posséder un permis de conduire.

**CONSULTEZ L'OFFRE COMPLÈTE SUR NOTRE SITE :**  
[WWW.ISPPC.BE](http://www.isppc.be) DANS LA RUBRIQUE JOBS ET STAGES

**CE POSTE VOUS INTÉRESSE ?**

Envoyez votre candidature à l'attention de Mme Anne Vandersande, Directrice des Ressources Humaines Transversales, via l'adresse [cellule.recrutement@chu-charleroi.be](mailto:cellule.recrutement@chu-charleroi.be). Celle-ci devra se composer de votre **lettre de motivation** et votre **curriculum vitae**, ainsi que la réalisation d'un travail **réductionnel de 5 pages maximum** ayant pour thème : « La vision stratégique du développement des soins infirmiers au sein du CHU de Charleroi ». Lors de l'entretien avec le jury de sélection, il vous sera demandé de défendre oralement votre travail. La procédure de sélection comprend la rédaction du travail, l'entretien avec le jury ainsi qu'un **assessment**.

**Date de clôture de la réception des candidatures le 04 octobre 2022 à midi au plus tard.**



20012419

Vendredi 23 septembre 2022  
 8h30 à 10h00



## LES PETITS DÉJEUNERS DE L'ADP

### Le deal pour l'emploi : quels impacts sur la gestion RH des entreprises

par : Jean-Paul Lacomble, Avocat Associé chez Claeys et Engels

L'accord conclu par le gouvernement fédéral en février dernier sur une série de réformes visant à moderniser notre marché du travail – le deal pour l'emploi – est maintenant proche d'entrer en vigueur, avec un impact certain dans nos entreprises.

Semaine de 4 jours, droit à la déconnexion, droit individuel à la formation, trajet de transition en cours de préavis et autres changements attendus nous seront exposés pour nous aider à comprendre les conditions concrètes d'application et nous accompagnera dans notre réflexion :

- Quelles implications pour ma gestion RH ?
- Quelles actions prioritaires ?
- Quels pièges à éviter, et quelles opportunités à saisir ?

- Nos Partenaires -




**INSCRIPTION OBLIGATOIRE**  
 via <http://adp-liege.be/fr/inscription-petit-dejeuner-adp>

**Adresse :** Liège Airport (BIERSET). Une possibilité de se connecter à distance est offerte à ceux qui le souhaitent.

**Participation aux frais :** Gratuit pour les membres ADP, leurs invités et partenaires et les participants en ligne. 25€ en présentiel pour les non-membres. **Les inscriptions seront clôturées le jeudi 22 septembre 2022 à midi.**

20012409

## Le CPAS de Watermael-Boitsfort

### organise un examen de recrutement au poste de Directeur Financier (m/f/x)

**Diplôme :**  
 Titre pris en considération pour le recrutement aux emplois de niveau A.

**Connaissance** suffisante écrite ou informatisée et orale de la **2<sup>ème</sup> langue** attestée par le Selor.

**Les candidatures exclusivement écrites** sont reçues jusqu'au **26 septembre 2022 (inclus)**

au siège du **CPAS de Watermael-Boitsfort**  
 Rue du Loutrier 69, 1170 Watermael-Boitsfort

ou à l'adresse [job@cpas1170.brussels](mailto:job@cpas1170.brussels)

[www.cpas1170.brussels](http://www.cpas1170.brussels)



20012442

LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
 Ministère de la Sécurité sociale

Contrôle médical de la sécurité sociale  
 Le Contrôle médical de la sécurité sociale se propose d'engager

### MÉDECINS-CONSEILS (M/F) à temps plein

**Profil souhaité :**

- médecin disposant de, respectivement pouvant obtenir une autorisation d'exercer au Grand-Duché de Luxembourg (toutes spécialités confondues) ;
- une expérience clinique d'au moins 5 ans est exigée
- capacité à travailler en équipe et à s'inscrire dans une démarche institutionnelle ;
- sens de l'organisation et esprit de synthèse.
- maîtrise de la langue française et/ou allemande.

**Missions :**

- évaluer cliniquement l'état de santé des assurés dans le cadre de l'attribution des prestations de sécurité sociale ;
- aviser la prise en charge des prestations de soins de santé soumises à une autorisation prescrite par la législation ;

• accompagner les assurés dans le cadre des procédures administratives prévues par les lois, règlements ou statuts. Le poste est ouvert aux ressortissants des Etats membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (EEE) et de la Confédération suisse.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du responsable RH (tel.: 00352 261913-1 ou [cmss@secu.lu](mailto:cmss@secu.lu)).

Les candidatures écrites accompagnées d'un curriculum vitae détaillé sont à adresser à

Monsieur le Médecin-Directeur du  
 Contrôle médical de la sécurité sociale  
 B.P. 1342  
 L-1013 Luxembourg

20012283



## Prendre en soins les autres, c'est tout vous ?

**AÎNÉS**  
**PETITE ENFANCE**  
**HANDICAP**  
**SERVICES À DOMICILE**

**Infirmiers jour (m/f)**  
**Infirmiers de nuit (m/f)**  
**Aides-soignants (m/f)**

Du talent ? Venez parfaire l'équipe de la **Maison de repos et de soins « L'Olivier » (Uccle)** et profitez d'avantages: reprise d'ancienneté, forfait frais déplacement, prime & cadeau fin d'année, compte Benefits at Work...

Offres ouvertes dans d'autres maisons de repos de l'asbl MMI  
 Postulez via notre site web [www.asbl-mmi.be](http://www.asbl-mmi.be) (rubrique « Emplois »)



20012442

## Votre solution recrutement 360°

Rencontrez vos futurs talents grâce à notre expertise en recrutement

- Employer Branding
- Presse
- Web
- Salons & Events

Toutes les carrières sont sur Références.

**Références** | **Références Régions**

Un conseil ? Contactez-nous ! **+32 2 225 56 45 - [hello@references.be](mailto:hello@references.be)**



COMMUNAUTÉ D'INSPIRATION  
SUR L'HUMAIN AU TRAVAIL18 OCT 2022  
9h30-12h30Silversquare Bailli  
Ixelles

# Séminaire LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Contraintes et opportunités pour une mise  
en œuvre optimale

## BIENTÔT UNE NOUVELLE OBLIGATION

PROGRAMME ET INSCRIPTION :  
[www.htagevents.be](http://www.htagevents.be)

INFORMATIONS :  
[pascale.lenaers@referenc.be](mailto:pascale.lenaers@referenc.be)

LA POSSIBILITÉ EST DONNÉE DE POURSUIVRE  
AVEC LE SÉMINAIRE 'RETOUR AU TRAVAIL  
APRÈS ABSENCE DE LONGUE DURÉE'  
ORGANISÉ EN APRÈS-MIDI (13H30 À 16H30)  
APRÈS LE LUNCH (VOIR PAGE 33)

Un droit à la déconnexion est déjà ancré pour les travailleurs du secteur public. De nombreuses entreprises du secteur privé vont maintenant devoir, à très court terme, également prévoir une politique en la matière. Le droit à la déconnexion est en effet un des points repris dans le Deal pour l'Emploi qui sera en principe voté au début de cet automne.

Ce séminaire vous exposera les modalités à prévoir, puis abordera la mise en œuvre pratique dès lors qu'il n'existe pas de solution clé-sur-porte en la matière. Il s'agit de se mettre dans la peau d'un explorateur ou d'un expérimentateur... tout en respectant le cadre légal. En capitalisant sur les partages d'expérience, nous identifierons ensemble les questions essentielles à vous poser lors de la mise en place d'une telle politique.



**Gaëlle Willems**  
AVOCAT- COUNSEL  
Claeys & Engels



**Catherine Choque**  
BUSINESS UNIT MANAGER  
OneVitality-SenseCare

... et le partage d'expérience de  
Belfius, la Régie des Bâtiments et  
Proximus

CE SÉMINAIRE EST ORGANISÉ  
EN CO-CRÉATION AVEC

Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers  
**Claeys & Engels**

**Cesi One.**  
SenseCare

# Talentum Hainaut

- Vous êtes à la recherche d'un **emploi** ou d'une **formation** dans le Hainaut?
- Venez **rencontrer** votre **futur employeur** lors du salon de l'emploi et de la formation Talentum Hainaut!
- Rendez-vous le **29/09** au **Dôme de Charleroi** de 13h à 18h

29-09-2022

# Références



Envie d'y participer?  
Inscription gratuite sur  
[www.talentum.jobs](http://www.talentum.jobs)