

DURABILITÉ (SUSTAINABILITY)

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

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

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).

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,

■ ■ ■
Nous devons veiller, tous ensemble, à préserver cette planète, qui est la seule habitable du système solaire, pour les générations actuelles et futures

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 États 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.

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

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.



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

► © D.R.

■ ■ ■
L'Agenda 2030 est au carrefour des objectifs environnementaux, mais aussi d'objectifs sociaux et économiques.

« 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.

■ PAULINE MARTIAL

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.

D'aucuns prédisaient l'an dernier que la crise sanitaire chamboulerait la hiérarchie des critères guidant le choix des talents concernant leur employeur. La 21^e étude Randstad Employer Brand Research semble pourtant démontrer cette idée. Et pour cause, les critères d'attractivité des employeurs

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, External Communication advisor de Randstad Group.



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

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

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",

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 en-

core 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,

rien d'étonnant donc à retrouver la « responsabilité sociale des entreprises (RSE) », et la « diversité », parmi le classement des critères d'attractivité des employeurs. « Ces critères occupent respectivement la 12^e et la 14^e 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

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, puisque ce secteur 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.



Deux nouveaux paramètres à l'étude. Parmi ces deux nouveaux critères, on retrouve « la possibilité de télétravailler » et, sans surprise, « l'environnement de travail Covid-safe ». © D.R.

Relativiser l'effet que le coronavirus a pu avoir sur l'image de marque des employeurs.

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

des hommes (32 %), pointe Wim Van der Linden. L'énergie, la pharmaceutique et la construction/installation se trouvent en tête de peloton des secteurs qui accordent une attention particulière à leur responsabilité sociale 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.

■ PAULINE MARTIAL

LES MOUTONS d'Alsy

Pour faire connaître notre employer branding, il faut communiquer le bon message, via le bon canal, aux bonnes personnes.

Il ne reste plus qu'à trouver le message, le canal et les personnes, puis on est bon.



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.

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



Une directive européenne en la matière est actuellement en préparation. « Elle concerne le reporting dans les matières non financières, notamment en matière de durabilité et du respect des objectifs de développement durable »

© Nations Unies

Il est primordial d'établir des contraintes en termes de mesures pour orienter très concrètement le monde économique sur une voie plus vertueuse

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. « 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.

UNE DIRECTIVE EUROPÉENNE EN PRÉPARATION

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 reporting 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 essayer 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 ».

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'auto-certification. Plusieurs entreprises 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.

■ PAULINE MARTIAL

Des objectifs trop ambitieux ?

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 ci-

toyens, 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.

« Nous fonçons tout droit dans un mur, et il est urgent de ralentir au maximum notre vitesse »

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. 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.

■ PA.ML

TABLE RONDE

Un développement « vert »

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 du Centre de recherche sur la Terre et le climat de l'«Earth & Life Institute à Louvain-La-Neuve dans le cadre d'une table ronde sur le développement durable avec plusieurs entreprises (Danone, Veolia, 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. Ces 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



« Si elles veulent engager des jeunes compétents et dynamiques, les entreprises doivent fondamentalement évoluer »

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

les inégalités et à stimuler la croissance économique, tout en s'attaquant au changement cli-

matique 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 les défis et leur 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 européennes 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.

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

Nicolas Germond,
Directeur Veolia Belux

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. »

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'environne-



« Chaque employé à un rôle à jouer pour réussir ce changement »

Nathalie Guillaume,
Corporate Affairs Danone Belgium.

ment. Chaque employé à un rôle à jouer pour réussir ce changement. Nous voulons être neutre en carbone d'ici 2050 de la ferme au consommateur. Notre usine de Rotseleer 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 embal-

lages, 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 : « 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



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

Thomas Van Craen
Managing Director de Banque Triodos

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. »

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 à 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 exemple. » 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 trams et des trains. Nous avons rendu notre parking très cher pour les voitures. Nous avons aussi enlevé tous les gobe-



Table ronde sur le Développement Durable avec Jean-Pascal van Ypersele et les entreprises suivantes : (de gauche à droite) Jean-Pascal van Ypersele, Veolia, Danone, Banque Triodos, AXA, IBA, Sibelga (animation par Michel Royer : Journaliste) © Olivier Polet

ancré durablement



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

lets en plastique en interne. Tous les collaborateurs ont un MUG.»

L'entreprise a aussi posé un acte



© Olivier Polet

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

Dina Iosifidis
Manager Sustainability, Reputation & Engagement chez AXA Belgique

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



© Olivier Polet

« Utiliser des déchets radioactifs pour les transformer en médicament contre le cancer »

Frédéric Nolf
Chief HR & Sustainability Officer chez IBA

environnemental. Nous 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 déve-



© Olivier Polet

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

Catherine Gaudissart
Chief Client Officer chez Sibelga

lopons 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'UCLouvain, 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

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

« 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.

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. »

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 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. »

mentale 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 fournis-

seurs 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 CO2 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 talents d'aujourd'hui et ceux de demain cherchent à réaliser une carrière qui a du sens.

La durabilité est au centre de cette réflexion : « Nous voulons agir éthiquement et réduire au mieux l'incidence environne-

seurs dans cette démarche. Nous nous sommes fixés l'objectif de diviser par deux nos émissions de carbone. Nous

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 lu-

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.

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

cratif (for profit) et mission sociale (for purpose). « La vocation d'IBA ne consiste pas seulement à dégager des résultats financiers. Nous voulons avoir un impact sur l'ensemble 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

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'éner-



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 sociale, sociale et environnementale dans le fonctionnement des entreprises. © D.R.

« 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 met-

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 », poursuit l'Executive Director. « De plus en plus de travailleurs prennent des décisions par rapport à l'endroit

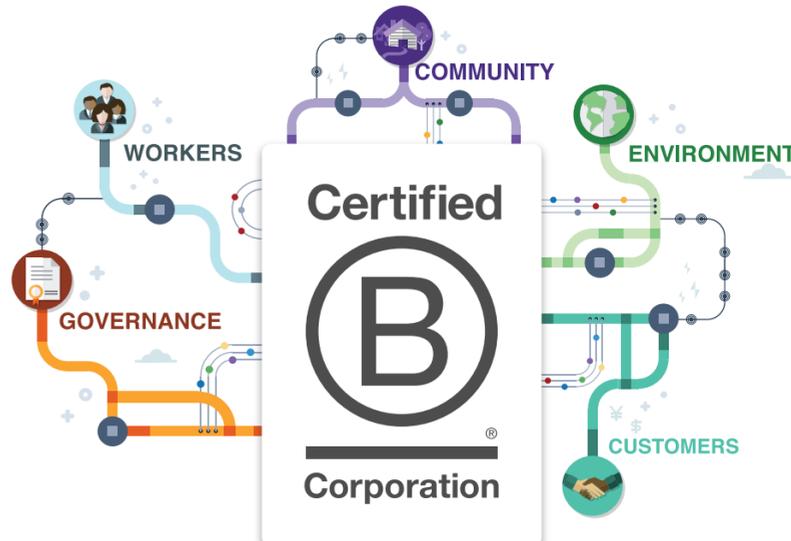
où ils travaillent, en se basant sur l'impact positif que peut avoir leur job et sur comment l'employeur traite son équipe. Clairement, les employés potentiels cherchent de futurs employeurs qui partagent les mêmes valeurs. Ils veulent travailler pour des entreprises où la rentabilité et les objectifs de développement durable sont main dans la main. Ce capital social est un avantage inestimable », conclut-elle.

■ LAURENCE BRIQUET

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

tant, à parts 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.



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.



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

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

terconnexion entre les deux. Nous avons défini 9 objectifs d'entreprise à atteindre en 2030 sur la base des objectifs des Nations Unies.

duisent 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, arguant 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 ».

gium. « Derrière les mots, il y a les actions et chacun peut être acteur ».

l'année passée, une de nos deux usines belges a adopté une technologie qui permet de réutiliser

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

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 (NDR : 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,

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

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

santé par l'alimentation, avec notamment les eaux et les produits laitiers ».

UNE PLANÈTE, UNE SANTÉ

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

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 objectifs qui sé-

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 Bel-



© D.R.

« 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 Faingnaert

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 pla-

nette et la qualité de vie. Ces mots ont une résonance 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 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.

tion 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

Par ailleurs, nous ne payons pas de bonus et les objectifs sont des objectifs d'équipe. » Ces choix rendent la Banque Triodos encore plus attractive

RÉACTIVITÉ ET PROXIMITÉ

Cette réflexion tient compte inévitablement des impacts humains au quotidien : « Notre taux d'absentéisme a été plus

fessionnel pour les employés qui le souhaitent. 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 co-working. 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

Les entreprises veulent réduire leur empreinte écologique et travailler sur l'inclusion et la dignité humaine

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'évolu-

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

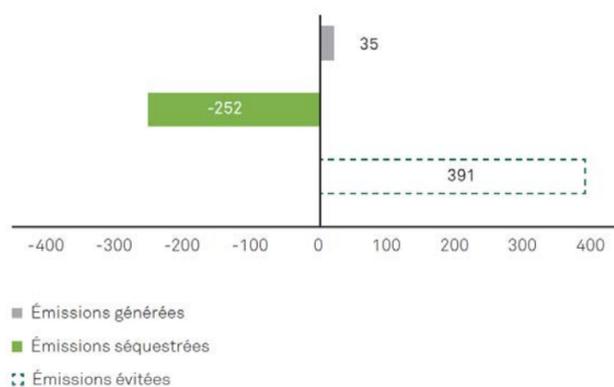
Pour Thomas Van Craen, un autre enjeu majeur montre l'implication de la banque au quotidien : « Nous maintenons un écart relativement faible entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas par rapport à l'ensemble du secteur financier. C'est un vrai choix assumé de politique salariale. En 2020, 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).

sur le marché de l'emploi : « Les jeunes qui cherchent un travail apprécient le sens que nous donnons à notre engagement. »

bas que la moyenne pendant la pandémie. Nous avons initié des activités sociales ou du soutien psychologique avec un pro-

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

Impact climatique en intensité des émissions en 2020 (en kt d'éq. CO₂/milliard d'euros financé)



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.

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.

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).



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

réseaux apporte sa pierre à l'édifice de la Capitale de demain, plus verte.

seau de 11.000 bornes de recharge pour véhicules électriques accessibles au public d'ici 2035. Ou encore : la rénovation en profondeur du bâti public bruxellois pour plus d'efficacité énergétique et moins d'émissions de CO₂ 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.

Enfin, l'arrivée de luminaires intelligents sur le réseau

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

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.

MONTREZ 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 verdure 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 entendre !

■ SARAH POUCEZ

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

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

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 ré-



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.

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



La durabilité, un argument qui attire les jeunes talents

La responsabilité d'entreprise un moteur de la stratégie d'AXA. 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 clima-

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 nous ont permis d'offrir 1.500 petits-déjeuners au personnel soignant de trois hôpitaux à Gand, Liège et Bruxelles ». L'an passé, 60 %

nouveaux talents. 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

miers 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

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

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

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 pre-

« 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" »

« 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 mee-

tingue 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 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.



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

« 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...



Nicolas Germond, Directeur Veolia Belux © D.R.

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 Veolia Belux. « Nous voulons devenir le champion de la transformation écologique. C'est notre raison d'être : que l'entreprise soit utile »,

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.

Nous voulons devenir le champion de la transformation écologique

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 durable des ressources en eau. « On dit généralement qu'une entreprise n'a qu'un objectif,

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.

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

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 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.

L'URGENCE ÉCOLOGIQUE

« 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 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 car-

rières 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 « Raison d'être » de Veolia, une démarche de progrès partagé avec et pour leurs parties prenantes. © D.R.

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-RéAT (Bruxelles Rossel eat) en soutien à l'horeca...



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



Bertrand Conard, Trading Desk Officer © D.R.



Valbona Duraku, HRBP (Human Resources Business Partner) © 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 dirigeants.e.s que les employés.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 cœur 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.

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. » 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. »

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-RéAT 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 colla-

Gwenaëlle Leclair, DRH du groupe Rossel insiste sur cette approche : « L'utilisation du papier recyclé, la réduction des impressions, la sensibilisation à un clean

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



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.

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

boratrices 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. » 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 libérons par la même occasion des espaces de stockages et nous faisons des heureux. » Jour après jour, les mentalités évoluent avec ces gestes du quotidien.

desk... Notre travail est permanent à ce niveau avec aussi l'adoption des gourdes, des Mug, des boîtes à tartines réutilisables avec des couvercles 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 cœur 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). » © D.R.

GRUPE 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 | Mediactivate your business.
ADVERTISING

ROSSEL
INTERACTIVE MEDIA

- Data engineer
- Responsable Ventes au numéro Le Soir & SoirMag

ROSSEL
&CIE

- Payroll Junior mi-temps
- Key account Manager

- 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

LE SOIR | soir mag | Références | Références | CINE | V.L.A.N. | SUDPRESSE | DELTJD | LA VOIX DU NORD | GRENZECHO | cinenews | rendez-vous.be | 20

ROSSEL ADVERTISING | Mediactivate your business. | MAG ADVERTISING | L'Echo | metro | Out | l'union | Courrier picard

« 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. « À 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 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

Mobilité

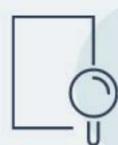
1300000

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.



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%**.

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'université 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 engage-

ment 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 certain âge et qu'il faudra rénover dans une perspective de durabilité. Autre domaine, les marchés publics, pour lesquels

Nous avons un devoir éthique et sociétal

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.

J'ose changer de cap.

Toutes les formations sont sur **Références Academy**.
Le site qui rassemble toutes les formations : académiques, professionnelles et continues.
Trouvez votre formation sur www.referencesacademy.be

Références

Academy

UCLouvain

2000855239/BF-B

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 ingénieur-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



2000856809

2000855239

Un CDI pour les premiers diplômés de l'opération « Coup de Poing emploi » chez RESA

Il y a quelques semaines, dix-sept gaziers ont été formés dans le cadre d'un partenariat entre le Gestionnaire de Réseau de Distribution RESA, le Forem et Technifutur®. A l'issue de cette formation, quatorze d'entre eux ont signé leur CDI, et certains en présence de Christie Morreale, la ministre de l'Emploi et de la Formation.



Dorothée Lepiemme, Directrice des Ressources Humaines chez RESA © D.R.

Trouver du personnel qualifié dans des métiers techniques représente un gros challenge pour bon nombre d'entreprises. RESA, le principal gestionnaire de réseaux de distribution d'énergies en province de Liège, n'échappe pas à la

règle, d'autant que l'intercommunale a entamé, il y a trois ans, une réelle transformation d'entreprise. « Nous avons re-

défini nos défis stratégiques et nous souhaitons pouvoir les relever rapidement. Pour cela, nous avons besoin de personnel prêt à se retroucher les manches. Si près de cinquante personnes ont été engagées en 2020 malgré le contexte de crise sanitaire, nous avons encore beaucoup de besoins, et en particulier de techniciens pour notre activité gaz », précise Gil Simon, Directeur général de RESA.

UNE PROMESSE

C'est donc dans ce cadre que RESA a récemment décidé de collaborer avec le Forem et Technifutur® pour organiser une opération « Coup de Poing emploi » pour former de nouveaux gaziers. Le Forem s'est chargé des relations avec les demandeurs d'emploi et Technifutur® s'est occupé de la partie formation, organisée à 50% au centre de formation de RESA et sur ses différents chantiers et pour 50% chez Technifutur®.

L'opération « Coup de Poing emploi » reposait également sur une promesse : celle faite par l'entreprise d'engager au minimum 80% des candidats ayant réussi la formation. Mardi passé, sept d'entre eux ont



Au final, 84% des personnes se sont vues offrir un CDI. C'est au-delà des objectifs © D.R.

signé leur contrat à durée indéterminée en présence de Madame la Ministre Christie Morreale, Ministre de l'Emploi et de la Formation, et d'autres seront plus tard. Une initiative qui a ravi la ministre, tant le partenariat a été une réussite. « C'est effectivement une expé-

OBJECTIFS DÉPASSÉS

« Ils ont donc décidé de travailler en amont avec le service public de l'emploi pour faire matcher des demandeurs d'emploi et les besoins de l'entreprise. Et, au final, 84% des personnes se sont vues offrir un CDI. C'est au-delà des objectifs », ajoute-t-elle, précisant que la responsabilité du Forem est de « répondre aux besoins des entreprises ». « Nous aimerions faire comprendre à toutes les entreprises que nous avons la capacité de nous adapter et de proposer des formations sur mesure. Nous sommes flexibles et c'est vraiment une formule 'Win-Win', pour le Forem et pour l'entreprise ». Du côté de RESA, on se félicite aussi du succès de cette opéra-

tion. « Former des gaziers est évidemment très compliqué puisqu'il n'existe pas d'école du gaz. Ce sont des profils très techniques », explique Dorothée Lepiemme, Directrice des Ressources Humaines chez RESA. « Le Forem a reçu beaucoup de CV et de candidatures et des candidats ont été retenus. C'est une formation intense sur huit semaines qui nous a permis de voir à quel point les candidats étaient motivés. De notre côté, nous leur offrons un CDI, ce qui est une marque de confiance car, après les avoir côtoyés pendant plusieurs semaines, nous n'avons pas de doute sur leur engagement vis-à-vis de nous », ajoute-t-elle.

■ LAURENCE BRIQUET

84% se sont vues offrir un CDI de gazier. C'est au-delà des objectifs



Mardi passé, sept d'entre eux ont signé leur contrat à durée indéterminée (CDI) en présence de Madame la Ministre Christie Morreale, Ministre de l'Emploi et de la Formation, et d'autres le seront plus tard © D.R.



DEPOTTER MOTORBIKES, MAKE LIFE A RIDE

Estimés depuis plusieurs années pour notre expertise technique et notre passion indéfectible à la moto BMW Motorrad, Depotter Motorbikes est situé à Meslin-l'Évêque, sur la nationale 7 Enghien à Ath. Dans le cadre de son développement, nous sommes à la recherche de :

Mécanicien

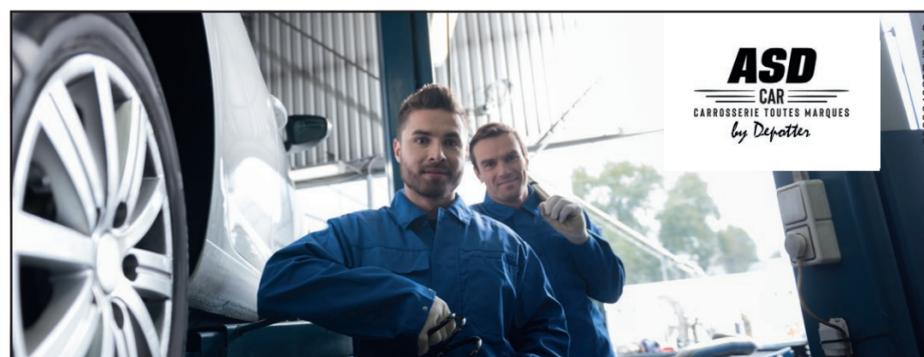
Fonction : • Vous réalisez les travaux de mécanique, d'entretien et de diagnostic simples selon les standards de qualité de BMW Motorrad • Comme collaborateur focalisé sur le service à la clientèle, vous communiquez efficacement avec votre responsable d'atelier à propos du travail réalisé de manière à en informer précisément vos clients • Comme travailleur fier de son métier, vous veillez à l'ordre et à la propreté de vos espaces de travail

Profil : • Vous disposez d'un diplôme de mécanicien automobile et d'une expérience de minimum 2 ans dans le domaine moto • Vous travaillez de manière précise avec un grand sens du détail • Vous restez au courant des évolutions technologiques • Vous êtes un collègue sympathique, avec lequel il est agréable de travailler • Vous connaissez la région

Notre offre : • La possibilité de vous développer dans une entreprise en pleine croissance • Une formation continue en collaboration avec BMW Group Belux • La possibilité de travailler pour une marque premium • Un package salarial attrayant assorti d'avantages extralégaux

Intéressé(e) ? Envoyez votre candidature, accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, à Véronique Hanin : lgms@me.com

depotter-motorbikes.be



ASD Car, entreprise familiale présente dans le secteur de la carrosserie depuis près de 20 ans et comptant actuellement plus de 10 collaborateurs. Pour nos clients particuliers et sociétés, la qualité du travail réalisé est une priorité. Pour cela, nous utilisons les dernières technologies au sein de notre entreprise. Notre société reste un endroit où la polyvalence et le dynamisme sont importants. Situé dans le zoning de Ghislenghien entre Ath et Enghien, dans le cadre de notre développement, nous recherchons :

Carrossier - tolier

Fonction : • Redresser et calibrer les éléments de carrosserie et de châssis • Reposer et régler les éléments de carrosserie et accessoires (mécanismes de fermeture, ...) • Appliquer les traitements anticorrosion d'étanchéité et d'insonorisation • Débrosselage, polissage et réparation des éléments qui ne peuvent / ne doivent pas être remplacés • Façonner des pièces simples en tôles d'acier d'aluminium • Souder par point et à la semi-automatique, collage et rivetage des éléments • Utiliser un marbre • Utiliser un cadre au sol

Profil : • Vous disposez d'un diplôme en carrosserie. • Vous possédez une expérience probante dans une fonction similaire (référence à l'appui) • Vous êtes polyvalent et détenez une connaissance globale de la carrosserie • Vous êtes méticuleux, organisé et soucieux du détail • Vous êtes dynamique et avez l'esprit d'équipe • Vous respectez les règles de sécurité • Vous êtes motivé, comptabilisez peu d'absentéisme et êtes régulier dans votre travail • Vous veillez à l'ordre et à la propreté de vos espaces de travail

Notre offre : • La possibilité de vous développer dans une entreprise en pleine croissance • Une formation continue • Un package salarial attrayant

Intéressé(e) ? Envoyez votre candidature, accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, à Véronique Hanin : lgms@me.com

Références

References.be

Régions

02 225 56 45
hello@references.be

JOST recherche pour son client **Sprimoglass** (Province de Liège)

5 CHAUFFEURS AVEC PERMIS CE

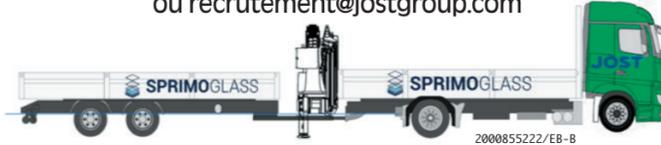
Transports de chevalets avec vitrages. Camion remorque, avec grue embarquée.

5 jours semaine, possibilité de délogement 1 à 2 fois/sem. suivant la demande du client. Départ de l'usine a Sprimont.

Obligation d'avoir de l'expérience dans le transport et particulièrement en manœuvres.

SALAIRE TRÈS ATTRACTIF

Contactez Didier au 0472/72.16.01 ou recrutement@jostgroup.com



2000855222/EB-B

BRASSERIE
Lupulus

RECRUTE (H/F) :

- **MANUTENTIONNAIRE CARISTE**
PRÉREQUIS : LE PERMIS C - UN BREVET CARISTE

- **TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE**
BACHELIER EN ÉLECTROMÉCANIQUE - EXPÉRIENCE PROBANTE DE 3 ANS EN INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE OU PHARMACEUTIQUE

- **BRASSEUR POLYVALENT-CAVISTE**
AVOIR BASES SCIENTIFIQUES EST UN ATOUT

- **OPÉRATEUR SOUTIREUR**
LE BREVET CARISTE EST UN PLUS

POUR POSTULER :

ENVOYER VOTRE CV ET VOTRE LETTRE DE MOTIVATION À CV@LUPULUS.BE
SCANNEZ, POUR PLUS DE DÉTAILS



2000854729/FB-B

2000856630/CC-B

Recherche

CHAUFFEURS CAMION INDÉPENDANTS

Se présenter entre 17h et 18h30

BOUFFIOULX
187, avenue Emile Vandervelde

2000856630

mmi asbl

Recherche pour

Le Home St Joseph

2a, chaussée de Namur - 6061 Montignies s/Sambre MR, MRS

Un infirmier (m/f) 38H/semaine

Poste libre

Candidatures à enregistrer sur le site

www.asbl-mmi.be/jobs, onglet « infirmier »

2000847884/FB-B

mmi asbl

L'Olivier, MR-MRS accueillant 120 résidents

Avenue des statuaires, 46 1180 Uccle

Engage Neuropsychologue (m/f)

Chef de service d'unité

pour personnes désorientées

38 h semaine, poste libre

Formation de référent démente souhaitée

Candidature à déposer : www.asbl-mmi.be/jobs,

onglet « neuropsychologue »

200084034/EB-B

mmi asbl

Recherche

Un économiste/magasinier, 30h/semaine

Poste libre

Travail d'équipe, à l'aise avec l'outil informatique, organisé, flexible, A1. En possession du permis et d'un véhicule. Engagement au 1^{er} septembre 2021

Candidatures à enregistrer sur le site

www.asbl-mmi.be/jobs,

onglet « économiste magasinier »

2000847918/FB-B

2000847918



L'Administration communale de **Ham-sur-Heure-Nalinnes**

procède à un **appel à candidature**

✓ pour un **employé administratif**, à mi-temps, pour le service Finances

✓ pour un **employé administratif**, à mi-temps, pour le service Marchés publics

2000856686/CC-B

Vous trouverez l'intégralité de ces appels à candidature sur le site de l'administration communale : <https://www.ham-sur-heure-nalinnes.be/actualites> ou contactez Madame Muriel MONDUS 071/22 97 85 - muriel.mondus@hshn.be

2000856686

CENTRE HOSPITALIER REINE ASTRID MALMEDY
recrute un **informaticien (H/F)**

Conditions de recrutement

- Etre en possession d'un diplôme de bachelier en informatique ou équivalent
- Contrat de travail à durée indéterminée
- Travail à temps plein
- Echelle barémique B1

Mission principale

- Responsable et facilitateur pour l'intégration d'un nouveau projet l'ADT/TARFAC (gestion administrative des patients : inscription, tarification, facturation).
- Gestion des différents interfaces avec les systèmes satellites (DPI, Monitorings, Comptabilité, Laboratoire, Radiologie, ...).
- Formation des différents utilisateurs en coordination avec les membres de la société propriétaire de l'appli.
- Capacité à imposer une méthodologie de travail aux différents utilisateurs (administratifs et médicaux).
- Mise en place de procédures optimisées pour le processus d'admission et de tarification.

Demandes particulières

- Disponibilité et flexibilité pour mener à bien l'intégration et la mise en route de la nouvelle application
- Participation au rôle de garde
- Etre apte à suivre une formation éventuelle
- Soutien à l'équipe informatique dans les interventions techniques au niveau des services administratifs et médicaux

Compétences

- Connaissance générale des bases de données (SQL, PostgreSQL, ...)
- Maîtrise des logiciels bureautiques
- Une expérience dans le domaine hospitalier serait un atout supplémentaire
- Connaissances dans la gestion d'un EAI (intégration d'applications d'entreprise)

Qualités requises

- Esprit d'équipe
- Diplomatie et écoute
- Sens des responsabilités
- Etre concis dans les explications

Renseignements auprès de M. Alain Franssen, Responsable du service informatique - Tél 080/79 32 50

Les candidatures devront impérativement être rentrées auprès du Centre Hospitalier Reine Astrid Malmédy, Monsieur le Président du Conseil d'administration, Rue Devant les Religieuses, 2 à 4960 MALMEDY, Par courrier recommandé ou par email contre accusé de réception à l'adresse secretariat.direction@chram.be, pour le 31 juillet 2021 au plus tard.

Par le Conseil d'administration :

Le Secrétaire,
Stéphan DUBOIS

Le Président,
Jacques REMY-PAQUAY

2000854298

AUTRE

I-480

RESTAURANT «Di Moi Ou» à Nivelles
engage
Personnel de salle
à temps plein sérieux et motivé
Env. CV par mail : michiels.nicolas@gmail.com
0492 92 19 45

PIZZERIA Pinochio cherche cuisinier/livreur av exp Homme + permis B polyvalent 20h/sem rég Angleur 0475/737421 avant 12h

NOUS cherchons des chauffeurs h/f âgés de 18 ans (tps partiel) pr conduire des bus scolaires. Le bus reste chez le chauffeur. Pensionné, ouvrier, indépendant. Permis cat D vs êtes candidat et pas de CAT D tél ns ns aidons habitant ds la rég Verviers Céréthe Seraing Liège Embourg. Tél Minerva Cars 02/3566758 0470/726847 - 0476/335384 à Lasne

ENTREPRISE de nettoyage cherche indépendant avec numéro de TVA pour nettoyage journalier en province de Liège. 0497/481315 après 11h00.

NETTOYAGE jardins, taille haies, bêche, débroussaillage, tonds, tronçonnage, retourne terr av motoculteur + évacuat déchets au container 0493/371588

CHERCHE Monsieur pensionné pour petits travaux jardin et bricolage bien considéré 0485/754308

BRASSERIE La Campagnarde à Flexe le Haut Clocher engage fille de Comptoir 04/2504540

BRASSERIE La Campagnarde à Flexe le Haut Clocher engage commis de cuisine 2 jours sur 2 04/2504540

RECH FAMILLES D'ACCUEIL dispo et bienveillantes pr 1 enf de 2 a nécessitant soins médicaux à dom. Accompagn par les Chantrelles ASBL, serv AVIQ (indemnités d'accueil), 04/3804173

Chaussures Gérard cherche VENDEUSES env CV + Photo rue Pont d'Ile 23 4000 Liège ou gerard.chaussures@skynet.be

HORECA / COMMERCE DE DÉTAIL

URGENT cherche cuisinier pour L'Ecuyer Place Général Leman 2 Liège 0496/269986

BRASSERIE La Campagnarde à Flexe le Haut Clocher engage cuisinier 2 jours sur 2 04/2504540

BRASSERIE La Campagnarde à Flexe le Haut Clocher engage Garçon de Salle 5jours/semaine 04/2504540

CUISINIER dem 5j/sem + étudiant avec expér pr resto italien Liège Tél ap 15h de préf ou SMS avec coordonnées 0455/115889

CHERCHE personnel de plongée et extra en salle 04/3694902

TAVERNE région Liège engage fille de comptoir 0475/791719

SERVEUSES nuit pour bar vitrine "La Soucière" route de Bruxelles à Awans poss logement 04/2637346-0475/725152

CHERCHE cuisinier qualifié en cuisine italienne et française 0484/730699

BRASSERIE Le Tube engage fille de comptoir 19 Place Guillemins Liège 0498/429732 - 0475/791292

CHERCHE fille de comptoir pr Petit Vaudrée II rue de l'Yser 243 à Ans 0477/474771

TAVERNE ST Gilles à Liège rue Saint-Gilles 76 cherche fille de comptoir 1 jour/2 fermés dimanche et fériés 0477/706613

FILLE/garçon de comptoir Transeurope 0495/862773

Je vise toujours les sommets.

Toutes les formations sont sur **References Academy**.
Le site qui rassemble toutes les formations : académiques, professionnelles et continues. Trouvez votre formation sur ReferencesAcademy.be

Références Academy

JOSÉ - 28 ANS
Installateur technicien
Grâce à Références, il a trouvé un job énergique.

Toi aussi tu veux trouver un job ?
Retrouve plus de **2.500 emplois** qui n'attendent que toi sur References.be!

MARIE - 29 ANS
Bio-Ingénieur
Grâce à Références, elle a trouvé un job qui peut sauver des vies.

Toutes les carrières sont sur **Références**

Magasin de cuisines haut de gamme (Mons)

Recherche un **PLACEUR** (salarié)
Avec nombreuses possibilités de carrière
0494/15.15.12
URGENT (références sérieuses requises)

NV OLISLAEGERS BOUWERKEN

RECRUTE :
UN CHAUFFEUR C/CE

Rémunération selon motivation et expériences (inscrit dans le bâtiment)
Neerpoortenstraat 116
3040 Ottenburg
Tel: 016/47 17 27
olislaegers@telenet.be

CHERCHE CHAUFFEURS INTER

MHE Transports (Luxembourg)
recherche activement

DES CHAUFFEURS INTERNATIONAUX

EXPÉRIMENTÉS ET PENSIONNÉS
pour son sous-traitant bulgare

- * salaire convenu garanti
- * Belgique, Nord France, Allemagne, Suisse, Nord Italie
- * conduite 5 jours/semaine
- * véhicules neufs IVECO

Contact tel. Christian +32 475.24.12.53

IVC Luxembourg sarl

recrute
3 ELECTRO-MÉCANICIENS (m/f)

Horaire de jour
00352 26 95 52 15
Yasmina.Schreiber@ivcgroup.com

IVC Luxembourg sarl

recrute
1 ASSISTANT QUALITÉ PRODUCTION (m/f)

Horaire de jour
00352 26 95 52 15
Yasmina.Schreiber@ivcgroup.com

La ville de Couvain recherche

- un(e) ouvrier(ère) qualifié(e) magasinier(ère)
- un(e) coordinateur(trice) local(e) du plan climat et énergie

et constitue une réserve de recrutement pour le poste d'ouvrier(ère) qualifié(e) - spécialisation chauffage et plomberie.

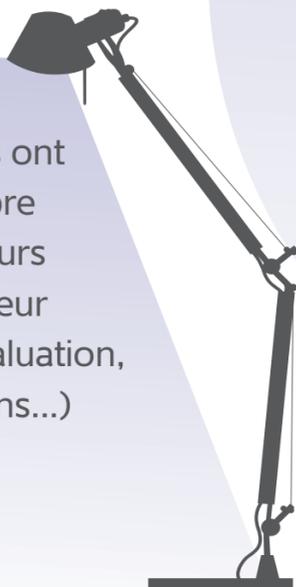
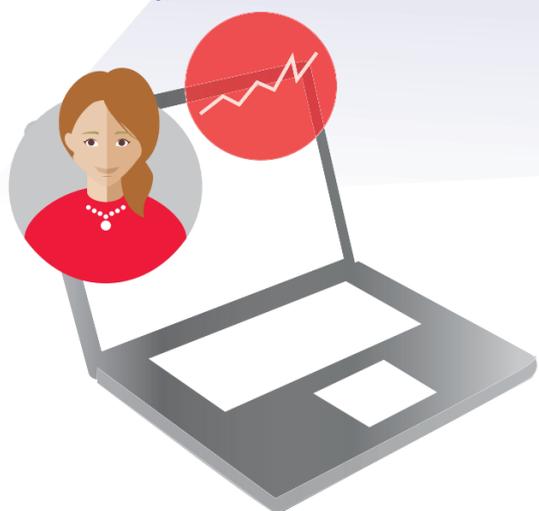
Informations et conditions sur le site de la ville : <https://www.couvain.be>



Favoriser l'épanouissement professionnel

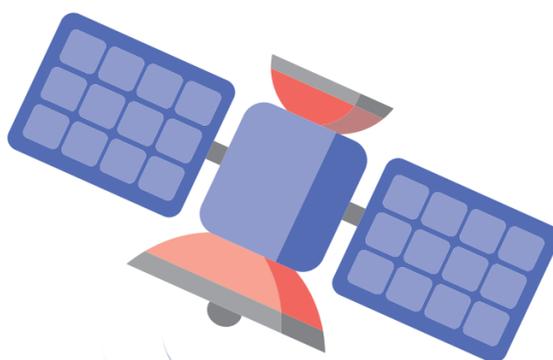
68% des Top Employers ont un site ou un portail en libre accès pour permettre à leurs collaborateurs de piloter leur développement (auto-évaluation, inscription à des formations...)

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.



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

