

La crise sanitaire a accéléré les réflexions des entreprises sur la mobilité durable

Au sein des entreprises, diverses pistes sont suivies pour contribuer à la diminution de notre impact sur la planète.

ENTRETIEN
PAULINE MARTIAL

Toutes les sphères de la société sont aujourd'hui concernées par les enjeux environnementaux. Des solutions de mobilité durable intègrent par exemple le package salarial des travailleurs, une tendance accélérée par la crise sanitaire, selon Katleen Jacobs, Business Manager, HR Advisory, pour le prestataire de services RH SD Worx.

Un package salarial attractif doit-il aujourd'hui comprendre des solutions de mobilité durable ?

A mon sens, oui. Les travailleurs sont de plus en plus sensibles aux questions environnementales. Un employeur attractif est donc aujourd'hui un employeur qui promeut des changements à ce sujet. De nombreuses entreprises l'ont d'ailleurs compris et endossent en quelque sorte une responsabilité sociétale en se montrant concernées par ces enjeux. Et cela passe par le fait de proposer des solutions de mobilité douce pour remplacer la traditionnelle voiture de société. Certaines vont même jusqu'à créer leur propre réseau de covoiturage ou organisent un service de navettes pour permettre à l'ensemble de leurs travailleurs de rejoindre plus facilement le bureau depuis la gare.

Certaines entreprises créent leur réseau de covoiturage ou organisent un service de navettes entre la gare et le bureau

”

C'est une chose de les proposer, encore faut-il convaincre les travailleurs d'opter pour ces solutions...

C'est vrai que ce n'est pas toujours facile de les convaincre, mais il faut pouvoir persuader ses employés que cette question de mobilité durable relève d'une responsabilité commune. Certaines entreprises organisent par exemple des *workshops* ou des *team-buildings* durant lesquels ils font prendre conscience à leurs travailleurs que des changements opérés au niveau de leur moyen de transport n'auraient que peu d'impact sur leur organisation quotidienne, mais que cela changerait grandement la donne pour l'environnement. Et puis, parce que le nerf de la guerre reste souvent l'argent, ils démontrent également à leurs talents que cela n'aura pas forcément d'impact sur leur salaire net. Certaines entreprises vont même jusqu'à proposer des incitants financiers en faveur d'une

mobilité plus durable.

Cela ne passe-t-il pas aussi par le fait de proposer des solutions adaptées à chaque situation ?

Evidemment, lorsqu'une entreprise souhaite revoir sa politique de mobilité et veut proposer des alternatives à la voiture de société, il est indispensable qu'elle évalue les besoins de ses travailleurs. Il n'existe pas une solution alternative unique. Les 30-40 ans, souvent parents, ne lâcheront par exemple pas facilement leur voiture, puisqu'elle leur est parfois indispensable dans les déplacements avec leurs enfants. La situation géographique de l'entreprise pèse aussi considérablement dans la balance. A Bruxelles, les transports en commun seront plus faciles à vendre aux travailleurs, parce que l'offre y est visible et fréquente. En revanche, dans certaines régions de Flandre et de Wallonie, où l'offre de transports en commun est parfois nettement plus réduite, cette solution sera difficilement acceptable pour les employés. Il faut alors pouvoir leur proposer d'autres solutions telles que le covoiturage ou la combinaison d'un abonnement avec un vélo de société, par exemple. Cela sera cependant parfois plus facile pour les grosses structures que pour les PME, car proposer un panel aussi large d'alternatives nécessite certains moyens. Mais cela ne signifie pas que les petites entreprises n'y réfléchissent pas, que du contraire.

La pandémie et les confinements

A Bruxelles, les transports en commun seront plus faciles à vendre aux travailleurs, parce que l'offre y est visible et fréquente

”

successifs ont-ils accéléré les choses ?

Assurément ! De nombreuses entreprises ont mis à profit ces confinements pour réfléchir à l'avenir, et la généralisation du télétravail a aussi permis de faire évoluer les mentalités à ce sujet. Avant la pandémie, peu d'employeurs étaient convaincus que le travail à distance pouvait fonctionner ; aujourd'hui, ils ne peuvent que le reconnaître. Résultat : ils sont nombreux

à repenser l'aménagement des bureaux, mais ils se demandent aussi s'il est vraiment nécessaire de conserver le même parc automobile qu'avant la crise sanitaire. A quoi bon disposer d'une voiture à temps plein si on doit se rendre sur son lieu de travail seulement deux jours par semaine ? Le passage au mode de travail hybride, partiellement en présentiel, est également un argument de taille pour convaincre les indécis. Ils acceptent aujourd'hui plus facilement d'effectuer leur trajet en transport en commun ou à vélo, puisqu'ils ne doivent le faire que quelques jours sur la semaine.

Doit-on s'attendre à ce que ces changements soient observés dans un nombre croissant d'entreprises dans les années à venir ?

C'est difficile à affirmer avec certitude. Je pense en effet que c'est ce vers quoi vont tendre de nombreuses sociétés, mais il y a encore du chemin à parcourir. Une récente étude de SD Worx a démontré que moins d'un quart (23 %) des travailleurs disposent d'une voiture de société pour se rendre au travail, mais que plus de la moitié des travailleurs s'y rendent avec leur propre véhicule. Seuls 10,7 % des employeurs disent ne plus proposer de voitures pour les nouveaux contrats et moins de 4 % déclarent vouloir supprimer la voiture de société d'ici 2025. Ceux qui souhaitent opter pour davantage de vélos d'entreprise et de transports publics demeurent encore une minorité.

23 %

Une récente étude de SD Worx a démontré que moins d'un quart des travailleurs disposent d'une voiture de société pour se rendre au travail, mais que plus de la moitié des travailleurs s'y rendent avec leur propre véhicule



« Certaines entreprises vont même jusqu'à proposer des incitants financiers en faveur d'une mobilité plus durable. » © DIDIER LEBRUN/PHOTO NEWS

10,7 %

C'est le pourcentage des employeurs qui disent ne plus proposer de voitures pour les nouveaux contrats. Moins de 4 % déclarent vouloir supprimer la voiture de société d'ici 2025

Mobilité et développement durable : « Nous avons un rôle d'éducation permanente »

Pour réussir la transformation de la mobilité de l'entreprise, certains aspects sont à choyer : « Il convient d'avoir idéalement un Mobility Manager et le soutien de la direction. »



Benoit Minet,
ex-Responsable de la Cellule Mobilité de l'Union Wallonne des Entreprises, et actuellement Conseiller RSE & Chargé de communication »
© CELLULE MOBILITÉ UWE



Colette Pierard,
responsable de la Cellule Mobilité à l'UWE © CELLULE MOBILITÉ UWE

Les entreprises wallonnes deviennent, chaque jour un peu plus, des acteurs de la transformation en profondeur de la mobilité de la société. Pour réussir cette mue en interne et en externe, elles peuvent compter sur différents intervenants, dont la Cellule Mobilité de l'Union Wallonne des Entreprises qui est à leur écoute en leur proposant des projets, des formations, des alternatives.

Benoit Minet, ex-responsable de la Cellule Mobilité de l'Union Wallonne des Entreprises (UWE), et actuellement « Conseiller RSE & Chargé de communication à l'Union Wallonne des Entreprises » est convaincu de l'importance de sensibiliser les entreprises à différents niveaux : « Nous le faisons notamment avec la plateforme www.sdgs-entreprise.be. Des

Le développement durable et la mobilité sont inscrits dans la définition même de l'UWE

dizaines de témoignages peuvent y être consultés. En collaboration avec le SPW, l'UWE a en effet adapté les 17 SDGs aux réalités de son public. Sur les 169 cibles, 63 ont été reconnues comme pertinentes pour les entreprises wallonnes. Le développement durable et la mobilité sont inscrits dans la définition même de l'UWE. Cette réflexion globale génère une plus-value pour les entreprises. L'image de l'entreprise en ressort plus forte à long terme et cela lui donne une possibilité de se réinventer. »

Mettre en avant les PME

Toutefois, son constat appelle à la



La remise des diplômes aux Mobility Managers de la session automne 2019.
© CELLULE MOBILITÉ UWE

poursuite de la transformation des habitudes des entreprises et de leur personnel : « Aujourd'hui, de nombreuses entreprises ont encore peu de travailleurs qui se déplacent à vélo. Une amélioration, même discrète au début, est donc envisageable. À notre niveau, nous voulons mettre en avant les PME et leur effort en la matière. Nous avons quelque part un rôle d'éducation permanente. Nous sommes là pour donner des perspectives d'actions et valoriser la mission des personnes qui font le job.

Peu d'entreprises, principalement de par leur petite taille, peuvent se permettre de dégager des ressources humaines et financières pour la gestion de la mobilité.

Qu'une fédération d'entreprises, l'UWE, en partenariat avec le Service Public de Wallonie, fasse de la sensibilisation, c'est une formule assez unique. »

Peu d'entreprises, principalement de par leur petite taille, peuvent se permettre de dégager des ressources humaines et financières pour la gestion de la mobilité. Raison pour laquelle nous sommes là pour les aider.

Le rôle d'exemple

Pour améliorer la mobilité des entreprises, la Cellule Mobilité de l'UWE favorise l'échange des bonnes pratiques et organise des formations. Une centaine de Mobility Managers sont contactés régulièrement et viennent à des réunions pour partager les solutions et les problématiques qu'ils rencontrent au quotidien avec les membres du personnel et le management.

Un exemple ? Mettre en place une adresse e-mail "mobilité" permet de collecter les demandes et les questions du personnel en matière d'intervention patronale sur le trajet domicile-travail, par exemple, ou encore sur les difficultés éventuelles rencontrées sur le parking de l'entreprise. Comme l'explique Colette Pierard, actuelle responsable de la Cellule Mobilité à l'UWE : « Quand on décide de travailler sur la mobilité, il y a des actions à court terme et d'autres à plus long terme. Une mesure peut montrer parfois ses effets trois ans plus tard. Actuellement, les nouveaux services de mobilité aident aussi les entreprises à franchir le pas... ». Elle conseille la méthode des petits pas et de se mettre des objectifs réalistes afin d'inciter progressi-



« Tous vélo-actifs » organise des check-up vélo en entreprise, ici à l'ULiège. © CELLULE MOBILITÉ UWE

Si tout le monde accomplit l'effort, un jour par semaine de voir sa mobilité autrement, un grand pas en avant sera accompli.

vement et non tous les jours aux déplacements alternatifs (vélo, covoiturage, transports publics...) Si tout le monde accomplit l'effort, un jour par semaine de voir sa mobilité autrement, un grand pas en avant sera accompli.

Après, on peut passer à deux, et puis... Notre opération "Tous vélo-actifs", accompagne d'ailleurs des entreprises privées et des institutions publiques pilotes volontaires dans cet esprit. »

Les mentalités évoluent

Elle est convaincue que tant pour les employés que les entreprises, les mentalités sont prêtes pour un changement de mobilité. « Outre cette période post-covid, nous avons le Green Deal européen, la volonté de la Région de rénover et d'augmenter les infrastructures pour le vélo notamment, la SNCB qui va proposer des abonnements flex, les actions menées pour le climat... il ne reste qu'à franchir le pas individuellement et collectivement. C'est le bon moment. »

Même s'il n'y a pas de recette magique pour réussir la transformation de la mobilité de l'entreprise, certains aspects sont à choyer : « Avoir un Mobility Manager et le soutien de la direction, est important... De notre côté, nous sommes là pour initier les réflexions, générer le débat, être un point de contact, mettre en place des formations. Nous avons aussi des missions de terrain de mutualisation de services, par exemple, à l'échelle d'un parc d'activité ; cela génère une

Un Mobility Manager ne doit pas avoir peur de s'inspirer de ce qui se fait ailleurs

gestion collective de la mobilité et de bonnes collaborations. » Elle le martèle « un Mobility Manager ne doit pas avoir peur de s'inspirer de ce qui se fait ailleurs, initier une gestion interne participative, consulter les autorités locales, les entreprises voisines... ». Il peut aussi pousser à ce que l'entreprise intègre la mobilité (télétravail, vélo, verdissement des flottes de véhicules de société...) dans les objectifs stratégiques ou dans un cadre d'action plus vaste (bien-être et santé, climat, sécurité, cohésion d'équipe...).

Les incitants

Colette Pierard rappelle aussi qu'il existe des incitants ou des primes régionales notamment pour l'acquisition de vélo. La première s'adresse à tous les citoyens résidant sur le sol wallon qui achètent un vélo normal, électrique ou cargo, neuf ou d'occasion avec l'intention de l'utiliser pour effectuer au moins 40 % de leurs déplacements domicile-travail. La prime varie de 50 à 1.250 € selon le type de vélo. La seconde est destinée aux entreprises (ASBL, PME, grosses entreprises privées, administrations publiques, universités, hôpitaux...) ayant au moins un siège d'activité en Wallonie pour qu'elles puissent acheter au maximum 5 vélos de service...

De nombreuses opportunités donc qu'il convient à présent de traduire en actions concrètes au sein de l'entreprise ou dans son quotidien d'employé.

Vincent Liévin

Plus d'infos :
www.uwe.be
www.mobilite-entreprise.be
www.Veloactif.be
www.sdgs-entreprise.be/

Ils ont troqué leur voiture contre une solution de mobilité douce

Finis les embouteillages : ces travailleurs privilégient aujourd'hui le vélo ou d'autres moyens de transport. Un autre rapport à la mobilité et une organisation différente.

PAULINE MARTIAL

Ingénieur en recherche et développement pour la société Samtech, absorbée par le géant Siemens et située sur le parc scientifique de Liège, Philippe Dumoulin a fait le choix en 2018 d'abandonner définitivement son 4x4 pour un vélo électrique. Les kilomètres qui séparent son domicile à Tilff de son lieu de travail, il les parcourt aujourd'hui à la force de ses mollets. « C'est une décision que j'ai prise à la base pour ma santé. Je ne suis pas un grand sportif, mais je souhaitais me remettre en forme. C'est alors que j'ai décidé d'aller au travail à vélo. J'ai d'abord testé un modèle grâce à une offre proposée à l'époque par la Région wallonne. J'ai été totalement séduit, donc j'ai franchi le cap et je ne le regrette absolument pas. Rien qu'en termes d'économie de carburant, je suis gagnant. Et quand je vois les embouteillages qu'il peut y avoir le matin, je vous assure que je ne reviendrais pour rien au monde à ma voiture. »

Son employeur intervient financièrement pour chaque kilomètre qu'il effectue à vélo. Pas sûr toutefois qu'il aurait sauté le pas si les circonstances avaient été différentes : « J'estime que je suis un privilégié. Mon employeur met des douches à disposition pour les travailleurs qui viennent à vélo. J'ai un horaire assez flottant et pour me rendre au travail, je dois passer sur une portion de Ravel puis je suis dans les bois. Je ne sais pas si je me sentirais aussi relax et en sécurité si je devais me rendre dans le centre de Liège. »

« Des vélotafteurs »

Une crainte que Stéphanie Pottier, dessinatrice au bureau d'études de la SWDE à Verviers, a dépassée en motivant certains de ses collègues à la rejoindre : « On est plus en confiance, et c'est plus motivant quand on roule



« Tout n'est pas parfait, mais il y a de plus en plus de bornes de recharge, ce qui facilite les choses », reconnaît Jérémy Kroonen. © DIDIER LEBRUN/PHOTO NEWS

avec quelqu'un. Certains ont simplement peur de la circulation, mais c'est une question d'habitude et de réflexes », précise Stéphanie. Cette habitude est née d'un goût pour le vélo, retrouvé durant le confinement : « Je me suis réconciliée avec mon vieux VTT, car on en avait marre de rester enfermés à la maison. On cherchait une activité à faire en famille, alors on s'est remis à faire du vélo, en apprenant au passage à ma fille à en faire. » A l'époque, elle s'inscrit également au challenge « Tous Vélos-actifs », dont l'objectif était de parcourir à vélo le plus de kilomètres possible en l'espace de 60 jours.

Quinze jours d'essai auront suffi à faire de Stéphanie une adepte du « vélotaf » – entendez par là le fait de privilégier le vélo pour les trajets domicile-boulot

Ces coups de pédale agissent chez Stéphanie comme un élément déclencheur. Elle décide alors d'emprunter un vélo électrique disponible sur son lieu de travail. Quinze jours d'essai auront suffi à faire d'elle une adepte du « vélotaf » – entendez par là le fait de privilégier le vélo pour les trajets domicile-lieu de travail. « Je suis contente de monter sur mon vélo. Je

me dépense et je découvre de nouveaux chemins. Quand j'arrive au travail, je suis apaisée. Et puis, beaucoup de gens considèrent que le vélo électrique est fait pour les fainéants, mais pas du tout ! Cela permet à des personnes moins sportives comme moi de pratiquer une activité physique. Aller au travail à vélo, c'est à la fois bon pour ma forme et pour l'environnement », témoigne Stéphanie.

Chambouler son organisation

Cette jeune maman n'hésite d'ailleurs pas à bouleverser en partie son organisation familiale pour s'y tenir. Preuve que quand on veut, on peut. « Tous les matins, je vais d'abord conduire ma fille à l'école en voiture, puis je reviens à mon domicile pour repartir à vélo dans une autre direction vers mon boulot », détaille l'habitante de Trooz. Touchée lors des inondations de juillet, Stéphanie a cependant été contrainte de mettre temporairement entre parenthèses cette organisation, pour y revenir de plus belle dès que sa situation le lui permettra de nouveau. D'autres sur son lieu de travail, ou ailleurs dans notre pays, lui emboîteront peut-être le pas et elle s'en réjouit. « Tout le monde ne le fera pas, mais si ne serait-ce que quelques personnes décident de privilégier le vélo à la voiture, ce sera déjà une belle victoire pour l'environnement », conclut la jeune femme.

Une flotte 100 % électrique

Difficile encore pour certains de tirer un trait sur leur voiture pour se rendre au travail. Chez Enersol, spécialisée dans le photovoltaïque et les énergies vertes, on a donc fait le choix de ne pas totalement l'abandonner. En revanche, fini les moteurs thermiques, l'ensemble de la flotte de la société est aujourd'hui 100 % électrique. Un choix cohérent au vu du secteur d'activité de cette entreprise, mais qui permet de continuer à répondre aux besoins de certains travailleurs.

« Je suis commercial, c'était donc impensable de me séparer de ma voiture, puisque je suis continuellement sur les routes », témoigne Jérémy Kroonen, un employé. « La voiture électrique est donc un bon compromis, à la fois pour l'environnement et pour le bon exercice de ma fonction au quotidien. »

Le cap de l'électrique a été franchi il y a quatre ans dans cette entreprise. Passées les inquiétudes, mais aussi les questionnements, relatifs notamment à l'autonomie et à la recharge des véhicules, ce changement est aujourd'hui

accueilli positivement. « Je ne voudrais pas revenir à mon ancienne voiture », assure Jérémy. « Je fais 35.000 km par an et je n'ai jusqu'ici jamais eu de problème. C'est même un plaisir de rouler dans une voiture électrique quand on y passe beaucoup de temps. Elle est beaucoup plus silencieuse. » Le commercial a aujourd'hui adopté une toute autre vision de la mobilité, qui implique néanmoins une certaine organisation : « Une voiture thermique ne nécessite aucune anticipation, ce n'est pas le cas d'une voiture électrique. Il faut calculer les trajets, prévoir les pauses pour les temps de charge, penser à la recharger la nuit ou au boulot. Mais au bout de quelques semaines, on se rend compte que c'est tout à fait réalisable. »

Chez Enersol, des voitures à partager sont également mises à disposition du personnel qui n'a besoin d'un véhicule que pour une mission bien définie au cours de sa journée, et là aussi, l'électrique a balayé le moteur thermique d'un revers de la main. PA.ML

LES MOUTONS d'Alsy

Eugène il est INTERDIT de jouer à la trottinette pendant les heures de travail!



Je ne joue pas. Je me rends au codir.

OK, mais pas en trottinette...

Pas de souci, je suis flexible.



Bon. Au travail.



Cette crise est une opportunité

Avec la pandémie du covid, certains enjeux sont aujourd'hui plus pertinents que jamais, et l'accélération de la transformation durable (SDGs) devient incontournable. La « mobilité durable » et le « smart working », par exemple, constituent des éléments clés de la Responsabilité Sociétale des Entreprises. Celle-ci est d'ailleurs de plus en plus centrale pour les travailleurs dans leur choix de carrière.

À l'heure où le télétravail est devenu la norme, de nombreuses entreprises s'interrogent sur la meilleure manière d'envisager la mobilité (l'immobilité) de leurs travailleurs. Elles en font un réel enjeu stratégique avec un impact sur leur réputation (Corporate Branding), et leur attractivité (Employer Branding). Comment appréhender ce travail qui n'est plus contraint aux limites physiques de l'entreprise ? Bien au-delà des New Ways of Working (NWoW), notre comportement face au travail et face à la formation est en pleine réflexion. Quelles sont les « best practices » en la matière ? À la veille de la semaine de la Mobilité, comment peut-on accompagner au mieux cette (r)évolution à un moment où la captation de chaque talent est plus décisive que jamais pour les entreprises ?



Les employés ne doivent pas avoir peur de tester, d'essayer...

”

Pour en parler, « Références » a suscité le débat avec de grands acteurs du domaine lors d'une table ronde à Namur : Engie, CBC (banques et assurances), Skipr, la Stib, l'UWE, le SPW service public de Wallonie ont échangé sur cette évolution majeure de notre société. « En réunissant le secteur public, le secteur privé, les prestataires de mobilité, la volonté est réellement d'enrichir la réflexion et d'échanger sur les solutions concrètes appliquées actuellement sur le terrain » explique Derek d'Ursel, directeur de « Références » dès le début du débat. D'ailleurs, un petit détail ne trompe pas comme il l'a souligné : « Chacun est venu à ce débat avec son propre mode de déplacement : vélos, à pied, en train... »

Des ambassadeurs

Au travers de la thématique, « Sustainable Mobility and Smart Working », les discussions montrent que les employés peuvent devenir des acteurs de la mobilité comme le confirme Benoît Minet, ex-Responsable de la Cellule Mobilité de l'Union Wallonne des Entreprises (UWE), et actuellement « Conseiller RSE & Chargé de communication à l'Union Wallonne des Entreprises » : « Un employé ne doit pas avoir peur d'être ambassadeur de sa mobilité auprès du management de son entreprise et de ses autres collègues. Il peut partager son vécu. Cette expérience permet aussi d'améliorer la communication d'ensemble de l'entreprise. Notre Cellule Mobilité propose même un volet de formation ambassadeurs. » Il pousse

le raisonnement plus loin : « Les entreprises elles-mêmes devraient s'afficher davantage comme des ambassadeurs et vanter ce qu'elles proposent de bien en terme de mobilité. »

Évidemment, cette démarche doit s'inscrire dans une réflexion plus globale : « Pour l'entreprise, cette réflexion sur la mobilité se construit au fil des années et contribue à sa manière au développement de sa stratégie de développement durable globale (économique, sociale et environnementale). »

Il prend un exemple concret : « Aujourd'hui, un employé pense souvent à modifier sa mobilité après un changement professionnel ou dans sa vie privée (enfant, divorce...) La crise du covid a été une rupture, une crise sanitaire inattendue qui a remis la réflexion à plat chez de nombreuses personnes. » Pour lui, « cette crise est une opportunité au niveau de la mobilité. Il faut continuer à accompagner le public et les entreprises et poursuivre les investissements dans les infrastructures. Chez nous, nous formons des Mobility Managers. » Il rappelle l'importance aussi de valoriser l'offre de services qui existe déjà sur le territoire (le responsable RH ne sait pas toujours qu'il y a une ligne de bus performante à destination de l'entreprise...) Il insiste sur le fait que « chaque expérience de mobilité doit être positive pour l'employé. L'entreprise doit aussi y réfléchir. »

Évidemment dans les entreprises, cela peut amener certaines réorganisations : « Le fleet management et la mobility



Un employé ne doit pas avoir peur d'être ambassadeur de sa mobilité

”

management qui étaient deux compétences distinctes au sein des entreprises commencent à fusionner au profit d'une mobilité intégrée.

Choisir ses implantations

Une réflexion pleinement intégrée au SPW qui est à la fois employeur et gestionnaire des infrastructures comme l'explique Jean-Michel Baijot, inspecteur général du département Stratégie de la mobilité et de l'intermodalité au service public de Wallonie (SPW) : « La Wallonie a voulu se doter d'une vision progressiste en termes de mobilité à la suite des accords de Paris. Nous agissons au quotidien pour offrir les meilleures infrastructures suivant les différents types de mobilité. » En interne, cette approche est intégrée à travers d'un



(de gauche à droite)

Benoît Minet, ex-Responsable de la Cellule Mobilité de l'Union Wallonne des Entreprises, et actuellement « Conseiller RSE & Chargé de communication ;
Mathieu de Lophem, Co-founder et CEO de SKIPR ;
Johan Claes, employer branding et sourcing manager à la STIB ;
Jean-Louis Samson, Directeur Immobilier et Logistique chez Engie ;
Colette Pierard, responsable de la Cellule Mobilité à l'UWE ;
Jean-Michel Baijot, inspecteur général du département Stratégie de la mobilité et de l'intermodalité au service public de Wallonie (SPW) ;
Derek d'Ursel, directeur de Références ;
Randy Francart, Expert-Entreprises chez CBC Banque et Assurance

© OLIVIER POLET



La Wallonie a voulu se doter d'une vision progressiste en termes de mobilité

”

plan de développement durable : « Nous avons adapté l'emplacement de nos implantations afin qu'elles soient proches des grandes gares. Nous procédons aussi à des achats plus durables. » Pour lui, un aspect est prioritaire : « Nous sommes une entreprise qui fait aussi ce qu'elle dit qu'il faut faire. Nous mettons en place un accompagnement des travailleurs (avec des profils et des métiers très différents) pour préparer et conscientiser. Nous offrons des alternatives à l'utilisation des voitures individuelles mais aussi des vestiaires et des douches adaptées. Sans oublier la réflexion sur le télétravail... Le confinement a révélé un potentiel de renforcement mais à relativiser avec les coûts d'utilisation (TCO). » À cela s'ajoutent des changements en profondeur : « Pour les véhicules de fonction, le diesel est proscrit. Nous achetons des véhicules hybrides ou full électrique. Évidemment, cela a un impact budgétaire. Parallèlement, nous constatons toutefois une diminution de l'utilisation de certains véhicules. »

Essayer pour... l'adopter

À son niveau, Colette Pierard, respon-



Chacun est venu à ce débat avec son propre mode de déplacement : vélos, à pied, en train...

”

pour modifier sa mobilité



Depuis 10 ans, tous nos sites administratifs sont implantés près de la gare

”

respectueux de l'environnement qui font aussi gagner pas mal de temps ». Pour lui, les clés de la mobilité et de l'environnement de travail sont associées.

« Nous avons des personnes qui veulent venir travailler chez Engie parce qu'on a un package mobilité et un environnement de travail très attractif. Nous adaptons chaque année ce package suivant les changements de règles fiscales notamment... »

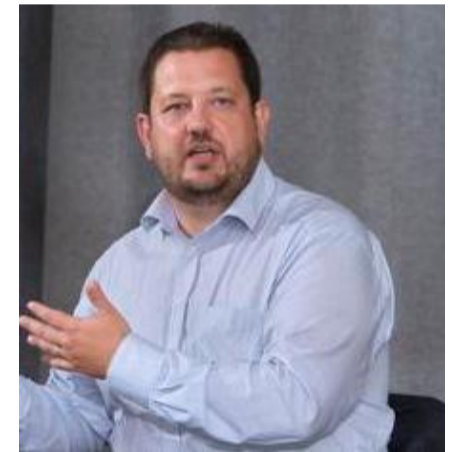
Des solutions adéquates

Cette réflexion à propos d'une meilleure gestion globale de la mobilité est au cœur de l'activité de Mathieu de Lophem, Co-founder et CEO de la société (SKIPR). « Nous n'avons jamais eu autant de clients (Deloitte, Ogilvy, Carrefour...). Les entreprises ont conscience que c'est le moment d'agir. Les employés veulent aussi de nou-

vailler en confiance et dans le confort. La priorité réside à ce niveau : enlever les freins pour faciliter la vie du mobility manager. » Pour lui, cette évolution est urgente : « La mobilité devient un atout de recrutement. Pour une entreprise, avoir un vrai package mobility, cela se travaille chaque année. » Il ne cache pas qu'après cette crise, « ce serait scandaleux qu'une entreprise ne profite pas de cette opportunité pour se poser la question de la mobilité. »

Le vélo de proximité

Cette mobilité comme pilier de l'entreprise, Randy Francart, Expert-Entreprises chez CBC Banque et Assurance, l'applique pour les 1000 collaborateurs de CBC. « Le geste, le plus important que l'on a réalisé ces dernières années en la matière, a été de déplacer nos bureaux de la Grand-Place de Bruxelles vers Namur. Nous avons mis en place avec l'UWE un plan de mobilité en faisant la promotion des transports en commun avec des mécanismes du tiers payant et le covoiturage (avec une



Nous avons aujourd'hui une centaine de collaborateurs qui ont acheté un vélo contre une cinquantaine avant la crise

”

application pour proposer ou demander les services de collègues, cela représente aujourd'hui 100 personnes). » Le vélo n'a pas été oublié : « Nous avons beaucoup de collaborateurs qui habitent dans le grand Namur. Ils peuvent acquérir un vélo. On permet aux collaborateurs de tester un vélo électrique pendant une semaine et on a créé un partenariat avec l'ASBL Provélo pour les accompagner dans cette démarche via des formations. Nous avons aujourd'hui une centaine de collaborateurs qui ont acheté un vélo contre une cinquantaine avant la crise. » Dans cette réflexion sur un autre mode de mobilité et de travail, pour les fonctions qui le permettent, CBC va étendre sa politique de télétravail à 50 % du temps par moi. La banque soutient aussi ses clients : « Nous accompagnons les entreprises dans la transition de leur flotte vers les véhicules électriques. Nous participons à l'installation et au financement des bornes à domicile. Nous proposons aussi aux entreprises, une solution de leasing vélo avec les assurances... »

Opportunités créatrices

Toutes ces pistes offrent des opportunités créatrices tant pour les employés que pour les entreprises. De nombreux chercheurs d'emplois ou des employés en quête de changement aujourd'hui sont très sensibles à ces aspects qui ont un impact direct au quotidien sur leur travail et leur vie de famille.

Vincent Liévin



Une application qui va permettre de dégager les solutions de mobilité adéquates

”

veaux moyens de transport. » Pour lui, les employés ont un rôle important à jouer : « Avec SKIPR, ils disposent d'une application qui va permettre de dégager les solutions de mobilité adéquates et une carte de paiement en fonction des solutions de mobilité que l'entreprise a prévu. De son côté, l'entreprise peut compter sur une plateforme de gestion. » Avec son guichet unique, SKIPR entend simplifier la mobilité. Toutefois, certains freins périphériques persistent : « Actuellement, les entreprises font face à un manque de transparence de certaines mesures, à la complexité de l'ATN... En France, le portefeuille de la mobilité durable offre une réelle solution à ce niveau. Cela permet à l'entreprise de pouvoir tra-

mobilité et à instaurer la confiance dans cette transformation. Le marché de l'emploi va reprendre très vite et les employeurs vont devoir s'adapter aux demandes des candidats en termes de mobilité, de qualité de vie... Si l'employé est bien dans son travail, sa tâche sera bien réalisée. Il va falloir être créatif et se réinventer pour attirer les talents. En termes de mobilité, l'employé possède aujourd'hui la main sur le marché. »

Net zéro carbone

Chez Engie, Jean-Louis Samson, Directeur Immobilier et Logistique, est convaincu par cette évolution et l'applique déjà depuis plusieurs années : « Notre volonté est d'être une entreprise net zéro carbone d'ici 2045. des solutions de transport innovantes et flexibles : abonnement de transport public, vélo, trottinette, voiture électrique... Depuis 10 ans, tous nos sites administratifs sont implantés près de la gare (Gand, Anvers, Namur, Bruxelles...) pour éviter les déplacements en voiture personnelle. Nous sommes passés de 80 % de personnes venant au travail en voiture à 20 %. Des déplacements plus



Les employeurs vont devoir s'adapter aux demandes des candidats en termes de mobilité, de qualité de vie...

”

sable de la Cellule Mobilité à l'UWE, ne manque pas d'idées pour lever certains freins : « Les employés ne doivent pas avoir peur de tester, d'essayer... que cela soit pour le bus, le vélo, les voitures partagées... La Semaine de la Mobilité est aussi une occasion en la matière. Nous proposons par ailleurs des programmes clé sur porte pour que les entreprises puissent mieux gérer leur mobilité. Nous leur parlons aussi des opérateurs avec des actions spécifiques ou des prix réduits pour qu'ils puissent essayer. »

Instaurer la confiance

Acteur incontournable de la mobilité de la Capitale européenne, la Stib poursuit sa transformation comme le confirme Johan Claes employeur branding et sourcing manager à la Stib. « Il faut trouver des solutions les plus durables possibles parce que le homworking ne va pas tout solutionner. » La Stib travaille au quotidien à améliorer la mobilité des navetteurs : « La Stib est au centre de la mobilité à Bruxelles. ». Au niveau du personnel du service public, un important travail est mené : « Nous sommes très attentifs à faciliter leur

« L'intermodalité, c'est l'avenir »

Depuis plusieurs années, le SPW – Mobilité et Infrastructures met en place une série de stratégies environnementales pour lutter contre le dérèglement climatique. L'intermodalité est au cœur de ses préoccupations.



Jean-Michel Baijot,
Inspecteur général au SPW- Mobilité et Infrastructures © SPW

Depuis toujours, le SPW cherche à s'inscrire dans l'air du temps. « Nous sommes en réflexion constante par rapport à nos structures. Nous cherchons de la cohérence et une vision commune », explique Jean-Michel Baijot, inspecteur général au SPW-Mobilité et Infrastructures (SPWMI). En 2019, ce sont les deux directions générales du SPW (routes et voies hydrauliques) qui ont fusionné au sein du SPWi pour se déployer autour de départements veillant à la bonne application des politiques de

technique ferroviaire, par exemple, qui est une compétence fédérale, doit être déployée en bonne intelligence avec les Régions, afin de fournir des solutions performantes aux voyageurs. L'aménagement du territoire, compétence communale, lui aussi, doit être mis en place de manière à construire des endroits plus sécurisés, « tout en proposant dans un rayon de 15 minutes à pied ou à vélo, une série de services aux habitants. »

Réduire l'utilisation de la voiture

On le voit, le SPWMI place au cœur de ses préoccupations les problématiques environnementales. Il a notamment décidé de faire de la mobilité durable son cheval de bataille. Et pour cause : le secteur des transports est à l'origine de 23 % des émissions totales de CO₂, qui sont en augmentation de 26 % depuis 1990. C'est un des seuls secteurs dont les émissions ont continué à croître au cours de ces 30 dernières années. « Le transport routier à lui seul détient 98 % de part de gaz à effet de serre. » Des constats alarmants et la Wallonie compte bien agir en réduisant de 40 % d'ici 2030 les émissions du secteur. « La congestion est un mal subi contre lequel nous voulons agir. Nous comptons donc renforcer l'ac-

cessibilité, la sécurité et la fluidité du transport modal. L'intermodalité c'est l'avenir. »

La tâche ne s'annonce pas évidente : « La voiture reste le moyen de transport préféré des Belges, elle permet de faire du porte-à-porte. On peut la prendre quand et où l'on veut. Les TEC ne garantissent pas cela. Nous devons améliorer le service d'offres de transport public et amener des alternatives crédibles et efficaces. » Autre aspect à prendre en compte selon l'inspecteur général : le trop grand nombre de véhicules inactifs, laissés dans les garages. A cela, la voiture partagée peut être une solution.

Nous devons améliorer le service d'offres de transport public et amener des alternatives crédibles et efficaces.

Du transport à la demande

Pour réduire la part modale de la voiture, « l'avenir est aussi à la mise à disposition de logiciels de mobilité intégrée. Il faut pouvoir offrir des services permettant de réserver un

vélo, une trottinette ou encore une voiture partagée ou d'acheter son ticket via une seule et même plateforme de telle sorte que l'utilisateur puisse dessiner son propre cheminement grâce à diverses formes de mobilité, les plus adaptées et performantes ».

Toujours dans cette optique, cette année, la semaine de la mobilité, qui aura lieu du 16 au 22 septembre, sera consacrée à la sensibilisation à l'intermodalité via différents défis s'adressant à plusieurs acteurs (entreprises, écoles, administrations publiques, etc.). « Il faut mettre en lumière les avantages des déplacements alternatifs : la marche et le vélo sont aussi une activité physique quotidienne, bonne pour la santé. En faisant 30 minutes de marche ou de vélo, vous réduisez les risques de problèmes cardio-vasculaires. »

Nouveauté 2021 : la semaine de la mobilité mettra en avant les initiatives et actions réalisées dans les entreprises pour un transport de

marchandises plus durable. « Il y a des choses à améliorer à cet égard. Au niveau de la navigation et de la route, les marchandises n'empruntent pas toujours ni le meilleur chemin, ni l'organisation logistique la moins impactante, nous pouvons amener une vraie amélioration dans ce domaine. La cyclo-logistique et les vélos cargos peuvent être une bonne alternative pour acheminer les petits colis en ville, etc. »

Nous voulons sensibiliser entreprises et citoyens à réfléchir à des déplacements plus respectueux de l'environnement », conclut Jean-Michel Baijot.

Julie Delcourt

[1] Estimation : la proportion exacte n'est pas encore arrêtée définitivement à ce stade. Elle doit faire l'objet d'un équilibre intersectoriel.

Construire des endroits plus sécurisés, « tout en proposant dans un rayon de 15 minutes à pied ou à vélo, une série de services aux habitants »

manière transversale. « Cette nouvelle structure est très importante. Il y a cette nécessité d'aligner une série de politiques vers un objectif global : lutter contre le dérèglement climatique et ses conséquences. »

Des synergies qui doivent s'appliquer aux différents niveaux institutionnels compétents, touchant de près ou de loin au transport. La poli-



Avec la pandémie nos déplacements se sont modifiés, les modes actifs comme le vélo ou la marche sont désormais plus prisés © SPW

La semaine de la mobilité
16 | 09 > 22 | 09 | 21
<http://semaine.mobilite.wallonie.be>
La mobilité, une multitude de possibilités !

Wallonie Bel RTL

Notre package mobilité est clairement un atout pour attirer de nouveaux collaborateurs

Avec l'objectif d'être une entreprise « zéro carbone » d'ici 2045, Engie, acteur mondial de l'énergie, a fait de la mobilité un des piliers de sa stratégie. Depuis 10 ans, l'entreprise ne cesse d'innover en la matière, au point que son package mobilité est devenu un atout pour attirer de nouveaux collaborateurs...



Jean-Louis Samson,
directeur immobilier et logistique
© D.R.



Bruno Defrasnes,
en charge des solutions de
mobilité électrique chez Engie
© D.R.

La mobilité n'est pas une préoccupation récente chez Engie, un acteur mondial du secteur de l'énergie.

« Il y a déjà 10 ans que la politique environnementale est au cœur de la stratégie de l'entreprise », explique Jean-Louis Samson, directeur immobilier et logistique. « A l'époque, notre première préoccupati-

En 10 ans, nous avons divisé par deux nos surfaces immobilières et réduit de 70 % la consommation énergétique dans les bâtiments

on a été de regrouper nos immeubles à proximité des gares, de réduire nos surfaces et nos consommations énergétiques pour faire baisser notre empreinte carbone. En 10 ans, nous avons divisé par deux nos surfaces immobilières et réduit de 70 % la consommation énergétique dans les bâtiments. »

Repenser la mobilité

En 2011, les premières questions de mobilité se posent au sein de l'entreprise, au départ d'un problème tout simple : le manque de places de parking pour le personnel. « C'était l'occasion de repenser la mobilité et de donner au personnel un budget en vue de repenser sa façon de travailler, notamment avec le plan café-teria (NDLR : qui permet d'offrir aux employés un package salarial flexible). Cela a permis à certains travailleurs de gagner entre une demi-heure et une heure de trajets par jour et ça contribue, pour Engie, à son attractivité », poursuit-il.

Du "coliving" qui permettrait que des espaces occupés en journée puissent aussi être occupés la nuit

Après tous ces efforts, comment faire encore mieux dans les prochaines années ? « De nouveaux modes de travail sont arrivés. On est davantage sur des espaces flexibles et sur un environnement de travail qui n'est plus basé sur l'individu mais qui est ouvert à tous, basé sur les activités. On est à environ 6 postes de travail pour 10 travailleurs », note Jean-Louis Samson. Prochaine étape ? Engie réfléchit à du "coliving" qui permettrait que des espaces occupés en journée puissent aussi être occupés la nuit.

Environnement performant

Le personnel, de son côté, adhère à la philosophie de l'entreprise. « Quand on présente notre package mobilité et notre flexibilité au travail, on voit clairement que ça représente un attrait pour de nouveaux collabo-



Engie propose une solution complète allant de l'installation de bornes de recharges, des cartes de rechargement d'électricité aux contrats d'énergie totalement adaptés au véhicule électrique et même des voitures en leasing.

© D.R.

rateurs. Si on veut attirer de nouveaux talents, on doit leur proposer un environnement de travail performant », précise Bruno Defrasnes, en charge des solutions de mobilité électrique chez Engie.

« Sa "greenification", Engie la poursuit aussi auprès de ses clients. « Nous les stimulons à aller vers la

mobilité full électrique et je dois dire que le marché joue en notre faveur », ajoute Bruno

Il y a clairement des nouvelles manières de travailler et la crise a accéléré les tendances

Defrasnes. Les ventes de véhicules électriques ne cessent de grimper. A partir de 2026, seuls les véhicules de société électriques pourront bénéficier d'un avantage fiscal et « en Belgique, plus de 50% des véhicules neufs sont des véhicules de société ». De plus dans l'intervalle, la taxe CO2 augmentant, cela accroît les coûts de leasing pour les sociétés. Parallèlement à ça, le client a un foule de questions sur le véhicule électrique : sur le chargement, l'autonomie, les bornes de rechargement... Pour

aider ses clients à faire le pas vers le véhicule électrique, Engie propose une solution complète (*) allant de l'installation de bornes de recharges, des cartes de rechargement d'électricité aux contrats d'énergie totalement adaptés au véhicule électrique et même des voitures en leasing. En 6 mois, nous avons déjà vendu 3.000

bornes de chargement, contre 2.000 l'année précédente ».

Et la crise sanitaire dans tout cela ? Elle a été un accélérateur.

« Il y a clairement des nouvelles manières de travailler et la crise a accéléré les tendances qu'on avait identifiées précédemment. Elle a été le catalyseur de toutes ces initiatives qui, sans cette crise, auraient mis plus de temps à éclore », conclut Jean-Louis Samson.

Laurence Briquet

*Plus d'infos : www.engie.be/fr/mobilite

Le télétravail ? Oui mais réfléchi en équipe !

Si le télétravail a été propulsé par la crise sanitaire, seul un modèle réfléchi permettra de combiner le travail depuis chez soi et l'efficacité de l'entreprise. Télétravailler ne se fait plus de façon individuelle mais doit être réfléchi pour le bien-être de l'équipe.



Fabien Claus,
directeur des ressources humaines
© D.R.

Comme dans la plupart des entreprises belges, CBC Banque & Assurance est en pleine réflexion sur son approche du télétravail qui existe dans l'entreprise depuis plusieurs années pour les collaborateurs dont la fonction le permet. Dans cette sortie de crise, un ratio de 50 % de présentiel par mois devrait devenir le standard de l'entreprise. Cependant, si la pandémie a renforcé le déploie-

Des principes clairs pour que les jours de présentiel soient communs à l'équipe et dédiés à la collaboration, aux réunions en équipe

ment du télétravail, le modèle doit être entièrement repensé. « La pandémie a permis de lever les dernières réticences mais la bonne approche est une combinaison réfléchie du distanciel et du présentiel. Il n'est pas possible de pallier au côté humain à distance et le digital doit être utilisé à bon escient », explique Fabien Claus, directeur des ressources humaines. CBC entame un processus de réflexion pour bâtir son modèle d'avenir. « Il faut une réflexion de

fond sur le sens de la présence au travail. Avant, le télétravail était uniquement défini par les choix personnels du collaborateur, pour son confort. Aujourd'hui, il faut se pencher sur la dynamique d'équipe lors du télétravail. Il est nécessaire d'établir des principes clairs pour que les jours de présentiel soient communs à l'équipe et dédiés à la collaboration, aux réunions en équipe. », précise encore le DRH.

Davantage de services en digital

En tant qu'entreprise bancaire et d'assurance, CBC est aussi très dépendante de ses clients. Ainsi de nombreux commerciaux ou employés d'agence n'ont pas une fonction qui se prête facilement au télétravail, étant tenus aux heures d'ouverture des agences. Certains clients sont rassurés en rencontrant un conseiller en présentiel, d'autres au contraire ont apprécié le passage à davantage de services en digital. C'est d'ailleurs ce que révèle une étude CBC sur les attentes des professionnels par rapport aux agences bancaires. 55 % des indépendants et PME préfèrent les rendez-vous digitaux qui se combinent mieux avec

leurs horaires chargés. Les règles en matière de rendez-vous commerciaux se sont donc assouplies et adaptées aux demandes des clients. « Pendant la pandémie, nous avons mis en place une politique d'acceptation des risques en lâchant du lest sur certaines choses. Aujourd'hui, nous sommes à la recherche d'un équilibre pour voir ce qu'on garde en digital et ce qui reste essentiel à effectuer en agence. »

Des commerciaux à vélo ? Et pourquoi pas !

En 2018, le siège central de CBC a déménagé de Bruxelles vers Namur. Un changement de localisation important qui a encouragé les collaborateurs à notamment tester des solutions de covoiturage. A l'avenir, quand les conditions sanitaires le

permettront davantage, le souhait de l'entreprise est d'envisager la mise en place d'un système de navettes à partir de la gare de Namur pour faciliter la mobilité des collabo-

Les jeunes générations sont avides de propositions vertes, qu'il s'agisse de futurs collaborateurs ou de clients d'ailleurs

rateurs. Le leasing de vélo a aussi été mis en place pour encourager la mobilité douce. Mais l'un des défis de CBC est véritablement de modifier les habitudes des collaborateurs en déplacement chez les clients.

Des commerciaux à vélo ? Et pourquoi pas après tout...

Au contact de nombreux candidats, Fabien Claus considère cette offre de mobilité durable comme essentielle pour promouvoir l'image de l'entreprise. Les jeunes générations sont avides de propositions vertes, qu'il s'agisse de futurs collaborateurs ou de clients d'ailleurs.

Si auparavant le secteur bancaire attirait naturellement les jeunes candidats, c'est moins le cas aujourd'hui. « Il y a davantage d'attention liée au mouvement green, à la question du sens. Nous devons être convaincants et démontrer en quoi notre rôle est important dans le financement de la société et surtout des PME belges et wallonnes. » conclut Fabien Claus.

Un défi qu'il semble avide de relever.

Sarah Poucet



Le souhait de CBC est d'envisager la mise en place d'un système de navettes à partir de la gare de Namur pour faciliter la mobilité des collaborateurs. Le leasing de vélo a aussi été mis en place pour encourager la mobilité douce. © D.R.

Aider les entreprises à revoir leur mobilité

Aider les entreprises à changer leur vision de la mobilité en simplifiant les déplacements quotidiens de leurs employés, tel est le challenge de la toute jeune entreprise Skipr.



Mathieu de Lophem,
Co-founder et CEO de SKIPR
© SKIPR

L'entreprise Skipr est toute jeune (2018) mais ça ne l'empêche pas de compter déjà quelques grands noms (Deloitte, Ogilvy, Carrefour...) parmi ses clients. A sa tête, on retrouve Mathieu de Lophem, ex-general manager de Deliveroo Benelux. « Oui, j'ai une certaine affinité avec le vélo », confie-t-il en riant. C'est vrai

Nous aidons les entreprises à changer leur vision de la mobilité en offrant aux employés des solutions de mobilité digitale

que le vélo est de nouveau bien présent dans son activité professionnelle puisque Skipr ambitionne de donner aux entreprises une alternative aux voitures de société.

Comment ça marche ? « Nous aidons les entreprises à changer leur vision de la mobilité en offrant aux employés des solutions de mobilité digitale en combinant les transports en commun, la micro-mobilité, la mobilité partagée ou même leur véhicule personnel ». Pour ça, les employés disposent de deux éléments : une application qui permet d'entrer une destination et de voir



Dans les entreprises, ceux qui arrivent et n'ont pas de voiture de société adhèrent généralement, pour 60 % environ à cette nouvelle solution de mobilité © SKIPR

quelles solutions de mobilité elle propose (transports publics, transports partagés...) et une carte de paiement en fonction des solutions de mobilité autorisées par l'entreprise. L'entreprise dispose, elle, d'une plateforme de gestion. Ensemble, employés et entreprise créent donc un guichet unique pour planifier, réserver, payer et gérer la mobilité professionnelle ».

« On couvre plusieurs cas d'utilisation comme le budget mobilité prévu par une loi de 2019 qui propose de remplacer le véhicule de fonction par un budget mobilité. Il y a aussi le plan cafétéria qui est un moyen d'offrir aux employés un package salarial personnalisé, sans augmenter le coût salarial. Un employé peut, par exemple, décider de mettre son 13^e mois sur Skipr. Et puis, il y a l'effet

post-covid et son impact sur les trajets domicile-travail : avec le télé-travail, combien de voitures de société sont désormais immobilisées, à domicile, plusieurs jours par semaine ? Skipr offre cette flexibilité et durabilité dont les entreprises ont besoin aujourd'hui ».

La mobilité, c'est 80 % des émissions de CO₂ des entreprises de services

Simplicité et durabilité

« Pour l'entreprise, proposer Skipr, c'est aussi de la simplicité : tout est centralisé en un seul outil et une seule facture. C'est aussi de la durabilité : la mobilité, c'est 80 % des émissions de CO₂ des entreprises de services. Or, beaucoup de sociétés ont

des objectifs de réduction d'émissions. Pour les employés, c'est un moyen innovant de bouger. C'est le moment de changer les choses. Les entreprises qui continuent à fonctionner comme avant le covid prennent le risque d'avoir des pertes écologiques et économiques liées à leur mobilité. C'est une occasion unique d'initier un changement », explique Mathieu de Lophem. Les employés, en tout cas, semblent adhérer à cette nouvelle solution de mobilité. « Dans les entreprises, ceux qui arrivent et n'ont pas de voiture de société adhèrent généralement, pour 60 % environ, au projet. Pour les plus anciens, c'est plus compliqué : le taux de conversion est de 10 à 15 % mais on sent que ça évolue ».

Pour l'heure, Skipr emploie une quarantaine de personnes. « On a

On cherche évidemment toujours des talents ayant une affinité avec notre philosophie tournée vers le durable et la mobilité

une vingtaine de développeurs. On cherche évidemment toujours des talents ayant une affinité avec notre philosophie tournée vers le durable et la mobilité. Cela peut être des profils commerciaux, marketing ou même produits. On a, actuellement, 6 ou 7 profils ouverts ».

L'entreprise est active sur le marché belge et français avant peut-être l'Allemagne ou d'autres pays « avec un système attractif sur le plan fiscal ».

Laurence Briquet

skipr

We are looking for you
Join our team

En route vers demain en transports publics

Au cœur des enjeux de mobilité durable à Bruxelles, la Stib s'adapte aux nouveaux besoins de ses utilisateurs tout en créant son nouveau modèle de travail en interne.



Jean-Pierre Martin,
SVP Human Resources à la Stib © DR

« Acteur essentiel de la mobilité bruxelloise, la Stib est un élément clé dans la stratégie de développement durable de la capitale. L'entreprise publique doit être capable d'assumer l'abandon progressif de la voiture par une part grandissante des Bruxellois », nous confie Jean-Pierre Martin SVP Human Resources à la Stib.

Le but est de rendre la vie du client la plus simple possible avec un mot d'ordre : la multimodalité

Afin de proposer une alternative durable et répondre aux besoins variés des voyageurs, la Stib veut leur offrir des services multimodaux innovants. La multimodalité et l'inter-



Aujourd'hui, le client peut payer des tickets Stib dans l'application et l'objectif est que tous les modes de déplacement puissent être payés dans une application. Une application grand public verra le jour mi-2022 © DR.

modalité sont en effet des enjeux importants de la mobilité aujourd'hui et font d'ailleurs partie du programme Good Move, le Plan régional de mobilité pour la Région de Bruxelles-Capitale.

La multimodalité

Concrètement, la Stib a lancé une application test MoveBrussels, ayant pour objectif de proposer à l'utilisateur différents modes de déplacement pour se rendre d'un point A à un point B, en tenant compte de ses besoins, de ses préférences (pas de vélo, davantage de marche à pieds...), etc. L'application lui propose des transports publics mais aussi d'autres modes de déplacement légers comme la trottinette ou encore la location d'une voiture partagée. Le but est de rendre la vie du client la plus simple possible avec un mot d'ordre : la multimodalité.

Aujourd'hui, le client peut payer des tickets Stib dans l'application et l'objectif est que tous les modes de déplacement puissent être payés dans une application. Une application grand public verra le jour mi-2022.

Un projet ambitieux qui nécessite de nombreux profils digitaux. Sans oublier que le renforcement de l'offre de transports publics entraîne aussi le besoin de renforcer les équipes de mécanicien(ne)s, chauffeurs, conducteurs et conductrices.

La Stib ouvre environ 1.000 emplois par an. À l'avenir, cette cadence devrait augmenter avec la création de nouveaux jobs, notamment dans le secteur digital. Les nouvelles gé-

nération de transports comme les bus à hydrogène ou électriques demandent également de nouvelles compétences pour leur maintenance. Si l'entreprise publique s'investit pour développer une mobilité durable à Bruxelles, elle compte bien

Les nouvelles générations de transports comme les bus à hydrogène ou électriques demandent également de nouvelles compétences pour leur maintenance

aussi assurer à ses collaborateurs un emploi durable. Ainsi, le nouveau défi de la Stib est de former son personnel pour répondre à tous ces nouveaux métiers et besoins. Actuellement, sur l'ensemble des postes ouverts sur une année, environ 350 sont comblés par de la mobilité interne. Une moyenne qui grimpe même jusqu'à 50 % pour les postes

de cadre. L'enjeu de la formation est donc central dans la stratégie de l'entreprise.

Un credo : l'adaptabilité

Comme toutes les autres entreprises, la pandémie a accéléré le passage de l'entreprise vers un mode de travail hybride. Ainsi, un nouveau modèle de travail est en construction, combinant le télétravail, quand cela est possible, avec des temps de collaboration en présentiel. Les rituels de

Des ateliers de partage d'idées sur les innovations et les nouvelles façons de travailler, pour réfléchir à la future norme demain

sociabilité de l'entreprise, tout comme les espaces de travail, sont à réinventer. Mais au-delà de l'adaptation interne aux New Ways of Working, la Stib doit surtout faire face aux conséquences de ces nouvelles habitudes sur la mobilité des navetteurs. On le sent, les choses bougent mais le cadre de référence de la nouvelle mobilité n'est pas encore défini.

L'entreprise de service public reste donc attentive et prête à s'adapter pour répondre aux besoins. En attendant, elle crée des ateliers de partage d'idées sur les innovations et les nouvelles façons de travailler, pour réfléchir à la future norme demain.

Face à ces multiples défis, la Stib recherche de nouveaux candidats, animés par les questions de mobilité. L'entreprise offre des emplois ancrés dans les enjeux de demain en centre urbain. Une belle opportunité pour les profils en recherche de sens dans leur métier.

Sarah Poucet

Consultez leur site emploi sur : <https://jobs.stib-mivb.be>

20008907



Nos partenaires:

- Adecco
- CCI LIEGE-VERVIERS NAMUR
- CLAEYS & ENGELS
- FIABILIS CONSULTING GROUP
- people sphere
- Références
- MOOVIZZ. we bang the screenz
- securex human capital matters
- SELECT
- Edenred

Les petits déjeuners de l'ADP

C'est avec des bulles que nous vous accueillerons au prochain « Petit Déjeuner ressources humaines » organisé par l'ADP Liège, qui se tiendra à Liège Airport, dans le restaurant « L'ÉCHAPPÉE BOEUF » (Hall de départ 2^{ème} étage) 4460 Grâce-Hollogne (parking n°2 surveillé et gratuit pour les trois premières heures). Une possibilité de se connecter à distance sera offerte à ceux qui le souhaitent.

LE VENDREDI 24 SEPTEMBRE 2021 DE 8H30 À 10H15

La digitalisation des processus RH, ou comment gagner en efficacité tout en confortant l'humain au cœur de notre métier

Par : **Marine Franssen, Chargée de recherches et chef de projets au sein du Laboratoire d'Etudes sur les Nouvelles formes de Travail, l'Innovation et le Changement (LENTIC) de l'Université de Liège**

Et : **Héloïse Leloup, Directrice Développement Humain & Transformation des organisations à l'Agence du Numérique (AdN)**

Renforcée par la crise sanitaire, la transition numérique s'est accélérée et tend à se généraliser dans les entreprises. Intelligence Artificielle, unification des ERP, analyses prédictives, ... Professionnels des ressources humaines et dirigeants d'entreprises voient apparaître des opportunités de digitalisation des processus RH, préfigurant ainsi une collaboration entre humain et algorithmes qui semble inévitable et porteuse de valeur ajoutée.

Grâce à leur expertise, Marine Franssen et Héloïse Leloup nous présenteront un état des lieux, des pistes de réflexions et des exemples concrets pour franchir le pas de la digitalisation avec succès et répondre aux questions qu'elle suscite :

- Comment allier le meilleur de l'humain et de la technologie ?
- Avec quels impacts sur nos métiers ? Comment l'intelligence artificielle peut-elle nous aider à recentrer et accentuer la valeur de l'expertise RH ?
- Comment mettre la digitalisation en œuvre et quels sont les pièges à éviter ?
- Quels outils digitaux sélectionner ? Quelles sont les questions préalables à se poser ?

L'exposé sera précédé des traditionnelles « 10 minutes d'actualités socio-juridiques » présentées par Jean-Paul Lacomble, avocat associé chez Claeys & Engels.

Inscription obligatoire via notre site web : <http://www.adp-liege.be/fr/inscription-petit-dejeuner-adp>

Participation aux frais : 25€ en présentiel, gratuit pour les membres de l'ADP, leurs invités et partenaires. Le montant est à verser ANTICIPATIVEMENT sur le compte BE40 0689 3870 1763 de l'ADP avec mention : « Petit Déjeuner ADP 24.09.2021 NOM et Prénom ». Toute inscription enregistrée et qui n'est pas annulée 24 heures avant la manifestation est due.

20008907



Prendre un enfant par la main

27^e Vintage Car Rallye de Sun Child

Le dimanche 26 septembre 2021 (de Wavre au Château de Walleffe)

Infos et inscriptions : <https://rallye.sunchild.be/fr/inscription>

MERCI À NOS PARTENAIRES





Service de Santé au Travail de CAMBRAI
Implanté dans des bureaux neufs au sud
du département du nord de la France

Assurant le suivi de
3500 entreprises et 35000 salariés

Recrute (H/F)

MÉDECIN DU TRAVAIL

Temps partiel ou temps plein

Nombreux avantages
(Rémunérations, Congés, RTT, Etc..)

Merci de contacter Mme BOQUET, Directrice
Tél : +33 6.88.24.71.30 – Email : aboquet@aismtcai.com

20008921

**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**

20008926



Le Centre Hospitalier Régional
Sambre et Meuse engage (H/F/X)

Un Directeur logistique

Date de clôture : 18 octobre 2021

Le Centre Hospitalier Régional Sambre et Meuse (CHRSM) est le groupement hospitalier de deux institutions : le CHRSM - site Meuse à Namur et le CHRSM - site Sambre à Auvelais.

Le CHRSM est un acteur majeur en Province de Namur. Avec près de 700 lits agréés, ce sont plus de 3.000 collaborateurs, dont 380 médecins, qui peuvent prendre en charge la plupart des pathologies, avec une qualité de soins toujours plus élevée en plaçant le patient au centre de leurs préoccupations.

Le CHRSM prend soin de ses valeurs d'Humanité, d'Écoute, d'Excellence, d'Engagement et d'Esprit d'équipe.



Prenez connaissance de l'annonce complète ainsi que des modalités de dépôt des candidatures sur notre site internet : www.chrsm.be/jobs

20008921

À VOS AGENDAS DOSSIER : SAMEDI 18 SEPTEMBRE

LES MÉTIERS D'INGÉNIEURS

Parmi les métiers en pénurie sur le marché de l'emploi. Les entreprises continuent de se livrer une véritable « guerre des talents ».

Les formations auront plus que jamais un grand rôle à jouer car l'offre a du mal à rencontrer la demande, aujourd'hui et demain.

Références

Pour booster votre Employer Branding, vos recrutements ou vos formations...
Découvrez toutes nos solutions,
contactez notre équipe au 02 225 56 45 ou hello@references.be