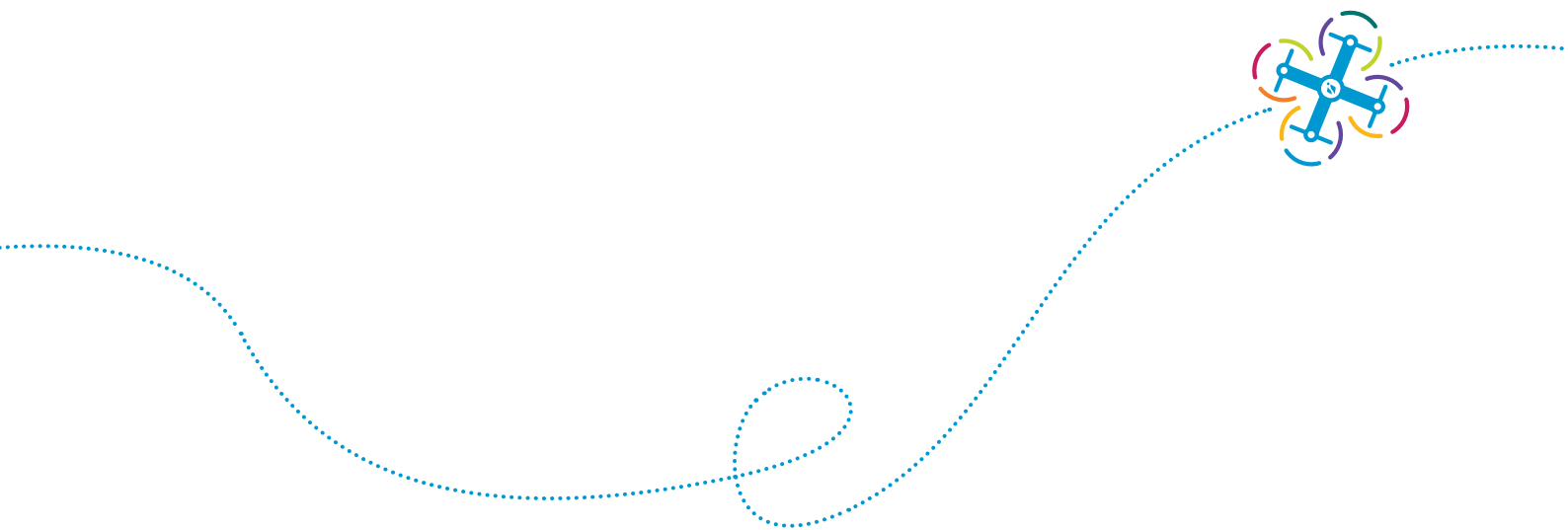


Comment veiller au bien-être autour de nous



RAPPORT DE DURABILITÉ 2023



Comment veiller au bien-être autour de nous

RAPPORT DE DURABILITÉ 2023



CONTENU

Introduction	Avant-propos par notre CEO, Lode Godderis	9
	Comme des cercles dans l'eau	11
	Notre mission : optimising work environments	13
	Chiffres clés 2023	15
	Résultats financiers 2023	16
 Travailleurs	Introduction	19
	Au travail	20
	Autonomie et flexibilité	21
	Comment IDEWE soutient le bien-être de ses travailleurs	23
	Construire une marque employeur forte	25
 Organisation	Introduction	29
	Prévention individuelle	30
	IDEWE soutient la santé et le bien-être de près de 873 000 travailleurs	31
	My IDEWE Personal : une plateforme numérique en matière de bien-être pour les travailleurs	32
	Surveillance de la santé de l'avenir	33
	Une campagne contre la grippe pour sensibiliser et convaincre les travailleurs au sujet de la vaccination	34
	Prévention collective	36
	Notre engagement en faveur de la prévention collective	37
	Comment implémentez-vous le méthanol vert en toute sécurité dans le secteur de la logistique ?	38
	IKEA Health Week	39
	Priorité à une culture d'entreprise sûre	39
	IDEWE lance l'offre « Travail favorable pour le cerveau et déconnexion »	40
	Formations	42
	IDEWE Academy : formation hybride premiers secours	43
	La formation « Ability management » permet la mise en place d'une politique solide de présence au travail	44
	RÉCIT : La confidentialité constitue la base d'une bonne réintégration	45



	Connaissances et innovation	48
	La phase de test des bureaux de jardin renforce l'avis en faveur du travail flexible	49
	Projet pilote pod médical	50
	RÉCIT : Les collaborateurs façonnent leur propre lieu de travail durable à Roulers	51
	Creative Connect Centre : le lieu où la créativité et l'innovation se rencontrent	54
	Sessions IDEWE Connect	56
	Customer Satisfaction Monitor	57
 Environnement	Introduction	59
	Intérieur : bâtiments et installations	60
	Étude de la consommation d'énergie des bâtiments propres	61
	Initiatives de durabilité chez IDEWE : îlots à déchets et achats responsables	63
	En dehors de nos bureaux : transport	64
	Le transport vert est notre moteur	65
	Nos travailleurs sont toujours plus nombreux à opter pour un vélo de leasing	66
	En dehors de nos bureaux : société	68
	IBEVE mise sur un lieu de travail sans amiante	69
	Green Deal Soins durables	71
	RÉCIT : Notre objectif : réduire autant que possible la quantité de déchets résiduels	72
 Société	Introduction	77
	Études scientifiques	78
	Nous élargissons notre offre en matière de bien-être grâce à la recherche	79
	Écosystèmes & partenariats	84
	Concevoir des solutions complètes	85
	Potential Partnership Assessment	85
	Quelques-unes de nos collaborations en 2023	86
	Relations de partenariat structurelles pour s'améliorer mutuellement	88
	RÉCIT : IDEWE soutient différentes initiatives caritatives	91
Avenir	Nos projets pour 2024	92
	Travailleurs	93
	Organisations	94
	Société	97
	Conclusion	98



Nous vous souhaitons la bienvenue !

***Good work for better living through
engaging prevention.***

C'est avec cette mission à l'esprit que plus d'un millier de collaborateurs et moi-même nous rendons chaque jour au travail. En misant sur la prévention au travail, nous créons en effet un monde meilleur, dans lequel nous préférons prévenir que guérir, aussi bien aujourd'hui que pour les générations à venir.

IDEWE propose des solutions qui contribuent à relever les défis sociaux. Nous aidons ainsi les organisations à se distinguer et à créer un avenir durable pour elles-mêmes et pour leurs clients. Notre expertise en matière de prévention fait partie de la solution.

Au sein du Groupe IDEWE, nous misons activement sur la durabilité. Nous nous appuyons sur les objectifs de développement durable (ODD) des Nations

unies pour évaluer nos actions en matière de durabilité et identifier les points à améliorer. Nous impliquons nos clients, nos partenaires et nos travailleurs dans cette approche, parce que nous voulons les inciter à travailler et à entreprendre de manière durable, ce qui n'est possible que si nous allions nos forces.

À travers ce rapport de durabilité, je suis heureux de vous montrer ce que nous faisons aujourd'hui, nos réussites et nos points à améliorer.

La durabilité, c'est notamment la recherche du lieu de travail idéal. Nous expérimentons l'aménagement de nos espaces de travail et lieux de travail innovants. L'objectif est d'offrir une plus grande variété et de stimuler la collaboration et la créativité, tant en interne qu'en externe. C'est ainsi que nous avons inauguré notre Creative Connect Centre et que nous

avons testé les bureaux de jardin ou office pods. Nous sommes convaincus que si nous rendons notre organisation plus efficace, nous contribuons à créer un environnement de travail agréable et productif.

Nous cherchons constamment à nous améliorer. Cela passe parfois par de petites choses. Un îlot à déchets, pour favoriser le tri. Un parking perméable et une borne de recharge, ou encore une pelouse transformée en terrain de biodiversité.

Nous nous engageons à avoir un impact positif à long terme. En montrant l'exemple, nous encourageons nos clients et nos partenaires à faire de même.

J'espère que ce rapport de durabilité vous incitera à prendre des mesures, petites et grandes, en faveur d'un avenir durable ayant un impact positif sur les personnes, la société et la planète.

Lode Godderis
CEO
Groupe IDEWE



EFFORTS ET IMPACT

Comme des cercles dans l'eau

L'impact de plus de mille travailleurs engagés sur les personnes, l'environnement et la société

Une goutte qui tombe dans l'eau amorce de nombreuses choses. De la même manière qu'une goutte a un impact sur la surface de l'eau, nous avons chaque jour un impact sur quatre environnements, qui sont indissociables :

- Nous commençons par notre **propre environnement de travail ainsi que nos travailleurs**. Le bien-être et la prévention constituent nos principales missions, mais il faut d'abord prendre soin de soi-même pour prendre soin des autres.
- **Le monde du travail de nos clients** (des indépendants et des PME aux grandes organisations et aux services publics) coexiste avec le nôtre. Nous impliquons nos clients dans des processus de prévention adaptés à leurs besoins spécifiques.
- Prendre soin de **l'environnement, notre milieu naturel commun**, est une priorité pour nous. En effet, nous sommes soucieux de la planète et de l'état dans lequel nous la laisserons aux générations futures.
- Enfin, nous faisons notre part pour la **société dans son ensemble**. En effet, nous souhaitons jouer notre rôle dans la société, en entreprenant de manière éthique et en menant des études scientifiques sur des questions socialement pertinentes.

Nous optimisons ainsi les environnements qui nous entourent.



Chaque chapitre de ce rapport combine notre stratégie avec des actions et des récits qui illustrent notre approche.

Nous jouons cartes sur table. Le développement durable fait partie intégrante de nos activités. Et dans certains domaines, nous avons déjà bien progressé. Cependant, nous ne sommes pas aussi avancés que nous le souhaiterions dans tous les domaines. Nous séparons donc clairement les objectifs des réalisations, en mentionnant que nous avons encore beaucoup de chemin à parcourir.

Nous associons le contenu de ce rapport à un modèle de durabilité de premier plan : les **objectifs de développement durable (ODD)** des Nations unies. Ils comprennent 17 objectifs visant à délivrer le monde de la pauvreté et de protéger la planète.

Ils sont répartis en cinq catégories : population, planète, prospérité, paix et partenariats. Vous reconnaîtrez les ODD dans ce rapport grâce aux carrés colorés.



En savoir plus sur les [ODD](#).





MISSION ET AMBITION

Notre mission : *optimising work environments*

Le Groupe IDEWE collabore avec des organisations afin de favoriser **la santé des travailleurs** dans un **environnement de travail optimal**, en s'appuyant sur les **bonnes connaissances** et des outils innovants.

À cette fin, IDEWE asbl et IBEVE asbl offrent des services de haute qualité et étayés scientifiquement. Elles mettent l'accent sur tous les domaines de la prévention : **bien-être, travail et environnement.**

Le Groupe IDEWE a pour objectifs :

- **un travail faisable** : des emplois offrant des possibilités de croissance et d'apprentissage, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une satisfaction au travail suffisante et le moins de stress possible ;
- **un climat de travail positif**, où priment la valorisation et l'autonomie, la collaboration et l'implication ;
- **le développement personnel** des travailleurs, grâce à des tâches et des défis qui correspondent aux talents et aux ambitions de chacun ;
- **la limitation des pertes**, pour les employeurs et la société, notamment en ce qui concerne les coûts sociaux directs et indirects ;

- **la gestion des risques liés à l'environnement** et, dès lors, la contribution à une société prospère.

Notre vision : créer une valeur ajoutée sociale

Le Groupe IDEWE contribue à l'intégrité physique et psychique du citoyen et prévient les dommages à son cadre de vie et de travail.

Nous veillons à ce que les travailleurs, les supérieurs hiérarchiques et les directeurs agissent conformément aux lois, aux règlements et aux politiques internes applicables. Nous allons au-delà du **cadre strictement légal** : nos solutions offrent une réponse à des thèmes de société importants. De l'augmentation de l'absentéisme au vieillissement de la population en passant par les problèmes sociétaux.

Nous montrons noir sur blanc qu'**investir dans la prévention et le bien-être fonctionne** et est économiquement intéressant (tant pour les organisations que pour la société dans son ensemble). Voilà la manière dont nous épaulons les employeurs et les travailleurs. Nous contribuons en outre à une société prospère qui valorise la qualité de vie.

Nos valeurs clés pour une culture d'entreprise chaleureuse

Nous avons à cœur de prendre soin les uns des autres, d'être une bonne entreprise soucieuse de la santé de ses travailleurs, mais aussi d'aider les autres entreprises à faire de même. En tant qu'organisation ayant une mission sociale affirmée, **l'implication** est le fil conducteur : dans nos services aux clients, dans nos contacts avec les autres et dans notre propre politique RH.

Les connaissances et les compétences professionnelles sont des critères de sélection importants lorsque nous recrutons des collaborateurs. Les autres caractéristiques de notre **culture d'entreprise axée sur les valeurs** sont les suivantes :

- le partage des connaissances et la collaboration entre les disciplines ;
- la loyauté ;
- la collaboration bienveillante ;
- la passion et l'entrepreneuriat.

Ces valeurs garantissent une culture d'entreprise chaleureuse et des **emplois durables** offrant un bon équilibre entre ce que l'on doit faire, ce que l'on peut faire et ce que l'on aime faire.

Notre plan stratégique 2021-2024

Tout comme l'année dernière, nous nous appuyons sur les priorités de notre plan stratégique.



Pour en savoir plus, consultez la page

www.idewe.be/fr/qui-sommes-nous#visie-missie-strategie.



Les chiffres clés de 2023

Voici le Groupe IDEWE

11 bureaux régionaux

Plus de **1 000 professionnels**, dont :

- **178 médecins**
- **252 infirmiers du travail**
- **308 experts en prévention** dans des domaines tels que la gestion des risques, la sécurité, la construction et les bâtiments, l'ergonomie, les aspects psychosociaux, l'hygiène, la légionelle, l'amiante et la durabilité

Ensemble, nous soutenons environ **35 000 clients** et **873 000 travailleurs**.

Nos résultats financiers de 2023

Les revenus d’IDEWE et d’IBEVE proviennent des cotisations forfaitaires prévues par la loi et des commandes supplémentaires de nos clients.

IDEWE exercice comptable 2023

Chaque année, nous établissons un bilan de ce que nous possédons (actif) et de la manière dont nous finançons nos activités (passif). Nous avons clôturé l’exercice comptable 2023 avec un résultat positif de 1 708 777,41 €.

	2022	2023	Différence
Actif	102 749 920,61 €	107 631 898,13 €	+ 4,75 %
Passif	102 749 920,61 €	107 631 898,13 €	+ 4,75 %
Recettes	110 531 777,72 €	128 977 779,47 €	+ 16,7 %
Coûts	112 100 435,66 €	127 269 002,06 €	+ 13,5 %
Gain/perte (-)	- 1 568 657,94 €	1 708 777,41 €	- 209 %

Informations sur les circonstances susceptibles d’affecter considérablement le développement de l’association

Il n’existe aucun risque susceptible de mettre en péril l’existence d’IDEWE.
Il n’y a pas d’activités connues qui constituent une nuisance pour les personnes et l’environnement.
L’association mène une politique du personnel rigoureuse.

Approbation des comptes annuels et décharge des administrateurs

Le conseil d’administration demandera à l’assemblée générale d’approuver les comptes annuels et de donner décharge aux administrateurs pour le mandat exercé au cours de l’année écoulée.

IBEVE exercice comptable 2023

IBEVE clôture l'exercice comptable 2023 avec un résultat positif de 410 415,16 euros.

	2022	2023	Différence
Actif	8 387 740,84 €	8 909 178,70 €	+ 6,2 %
Passif	8 387 740,84 €	8 909 178,70 €	+ 6,2 %
Recettes	9 547 570,16 €	10 393 772,75 €	+ 8,9 %
Coûts	9 412 868,74 €	9 983 357,59 €	+ 6,1 %
Gain/perte (-)	134 701,42 €	410 415,16 €	+ 204,7 %

Informations sur les circonstances susceptibles d'affecter considérablement le développement de l'association

Il n'existe aucun risque susceptible de mettre en péril l'existence d'IBEVE.
Il n'y a pas d'activités connues qui constituent une nuisance pour les personnes et l'environnement.
L'association mène une politique du personnel rigoureuse.

Approbation des comptes annuels et décharge des administrateurs

Le conseil d'administration demandera à l'assemblée générale d'approuver les comptes annuels et de donner décharge aux administrateurs pour le mandat exercé au cours de l'année écoulée.



TRAVAILLEURS

Notre objectif ? Le bien-être, le développement personnel et l'engagement au sein de l'organisation



Veiller au bonheur des travailleurs

IDEWE place l'humain au centre de ses préoccupations. Nos mille collaborateurs engagés s'investissent chaque jour pour le bien-être d'autres organisations. À nous de faire de même pour eux.

Notre objectif : l'employabilité durable

IDEWE souhaite offrir à ses travailleurs une carrière stable et de longue durée. Comment ? En nous focalisant sur le bien-être, le développement personnel et l'engagement au sein de l'organisation. Nous veillons ainsi à préserver la santé et la motivation de notre équipe et nous sommes prêts à évoluer en fonction des conditions (de travail) changeantes.

Avec BloomUp, nous renforçons le bien-être mental de nos propres collaborateurs. BloomUp : il s'agit d'une plateforme tout-en-un pour le bien-être mental. Grâce à cette collaboration, nous mettons à la disposition de nos travailleurs un soutien mental accessible et de bonne qualité à la demande.

Les bonnes personnes au bon endroit

Nos collaborateurs occupent la place qui leur convient le mieux, ce qui leur profite à eux avant tout. Ils se sentent bien et ont la possibilité de se développer dans leur fonction. Si nous entrevoyons la possibilité de leur permettre d'exprimer encore

davantage leurs compétences, ou qu'ils distinguent eux-mêmes cette possibilité, nous les aidons activement à évoluer vers ce nouveau rôle.

Retenir des travailleurs talentueux n'a rien d'évident sur un marché du travail tendu. Nous avons dès lors lancé en 2023 un nouveau plan cafétéria : le Benefit Motivation Plan (BMP). Ce plan permet aux collaborateurs fixes de définir eux-mêmes une partie de leurs avantages extralégaux.

Possibilités de développement personnel

Nous pensons que la formation continue est une condition préalable à une vie professionnelle épanouie. C'est pourquoi, en 2023, nous continuons à miser sur les formations en ligne. Nous avons ainsi élargi notre offre numérique de trajets d'apprentissage internes. « Nos collaborateurs disposent d'un droit d'initiative pour choisir et demander des formations. »

Vous vous demandez comment IDEWE veille au bonheur des travailleurs ? Dans ce chapitre, nous nous penchons sur les réalisations de 2023 en matière de vie professionnelle et vie privée, sur notre Benefit Motivation Plan, sur notre vision du deal pour l'emploi et sur nos initiatives en faveur d'une amélioration du bien-être mental, émotionnel et physique.



Au travail

Nos collaborateurs sont la force motrice d'IDEWE. Plus de mille collègues motivés et engagés s'attellent chaque jour à promouvoir la prévention auprès de nos clients.

En accord avec la devise « Walk your talk », nous investissons de différentes manières dans le bien-être physique et mental de nos propres collaborateurs. Nous leur offrons la flexibilité nécessaire en matière d'emploi et de rémunération, dans l'objectif de rendre nos travailleurs heureux et de les maintenir au travail de manière durable.

Nos initiatives respectent les ODD suivants :



Autonomie et flexibilité, les fondements de notre culture d'entreprise

Le deal pour l'emploi : la semaine de quatre jours chez IDEWE

En 2022, le gouvernement fédéral est parvenu à un accord sur le deal pour l'emploi, et ce, afin de mieux répondre à la nouvelle manière de travailler en offrant davantage de flexibilité pour les travailleurs et les employeurs. L'un des points prioritaires de ce deal pour l'emploi est la semaine de travail à temps plein sur quatre jours.

Chez IDEWE, une semaine de travail à temps plein sur quatre jours revient à quatre journées de dix heures de travail. Ce régime a un impact inévitable sur le bien-être des travailleurs. Bien qu'il permette à certains d'améliorer l'équilibre travail-vie privée, il convient de ne pas sous-estimer les journées de travail de 10 heures.

Conditions d'accès au régime de quatre jours

Pour protéger le bien-être de nos travailleurs et l'efficacité de notre organisation, nous avons formulé une série de conditions d'accès pour le régime de quatre jours :

1. Le travailleur est occupé à temps plein.
2. Le travailleur a achevé sa période d'intégration avec succès.
3. Les services et la satisfaction des clients ne sont pas compromis.
4. Le supérieur hiérarchique du travailleur donne son accord.

À cet égard, les supérieurs hiérarchiques tiennent compte du bonheur au travail des travailleurs individuels et du bien-être et de l'efficacité de l'ensemble de l'équipe.

Nous faisons ainsi correspondre au mieux les préférences personnelles de nos travailleurs aux besoins de nos équipes et de l'organisation.

Les collaborateurs intéressés peuvent demander à bénéficier de ce régime auprès de notre département RH. Les supérieurs hiérarchiques et les collaborateurs dirigeants ne peuvent pas avoir recours à ce régime. En effet, leur rôle crucial au sein de l'organisation et dans le cadre du soutien d'autrui nécessite leur présence plus fréquente.



Vous souhaitez en savoir plus sur le contenu du deal pour l'emploi ?

Consultez notre dossier disponible sur la page www.idewe.be/fr/le-deal-pour-lemploi.





Garder les talents avec le Benefit Motivation Plan

Retenir des travailleurs talentueux n'a rien d'évident sur un marché du travail tendu. IDEWE a dès lors lancé en 2023 un nouveau plan cafétaria : le Benefit Motivation Plan (BMP). Ce plan permet aux collaborateurs fixes de définir eux-mêmes une partie de leurs avantages extralégaux.

Grâce au BMP, les travailleurs fixes peuvent convertir (une partie de) leur prime de fin d'année en différents avantages extralégaux dans les domaines de la mobilité, du multimédia, du bien-être ou de l'équilibre vie professionnelle/vie privée : un leasing vélo ou des jours de congé supplémentaires, par exemple.

Nous élargirons ce plan en 2024.

Avantages pour les travailleurs :

- **Liberté de choix** – Les travailleurs ont la possibilité d'ajuster une partie de leur salaire à leurs besoins personnels.
- **Flexibilité** – Les travailleurs peuvent adapter le contenu de leur BMP à certains moments fixes.
- **Plus de pouvoir d'achat.**

Comment IDEWE soutient le bien-être de ses travailleurs

IDEWE booste le bien-être mental au travail avec l'aide de BloomUp

Des collaborateurs en bonne santé et heureux travaillent mieux. Ils sont plus productifs, plus loyaux et moins souvent absents pour maladie. Grâce à l'Employee Assistance Program (EAP), IDEWE offre à ses clients une solution complète pour le bien-être au travail. Avec BloomUp, nous renforçons le bien-être mental de nos propres collaborateurs.

BloomUp : il s'agit d'une plateforme tout-en-un pour le bien-être mental. Grâce à cette collaboration, nous mettons à la disposition de nos travailleurs un soutien mental accessible et de bonne qualité à la demande. Tous les thèmes liés à la vie privée et au travail peuvent être abordés, et ce, dans un environnement sûr et fiable.

IDEWE propose deux types de soutien sur la plateforme BloomUp :

- 1. trajets de développement** – Les travailleurs renforcent leur bien-être mental sur l'application BloomUp. Chaque trajet se focalise sur un défi mental spécifique, comme l'équilibre vie professionnelle/vie privée ou la gestion de la pression.
- 2. thérapie en ligne** – Les travailleurs sont mis en contact avec un psychologue clinicien ou un psychothérapeute agréé. Ils abordent ensemble des défis mentaux spécifiques.

La collaboration avec BloomUp renforce notre politique de bien-être et présente un double bénéfice :

- Nos collaborateurs trouvent facilement une assistance abordable et adaptée.
- En tant qu'employeur, nous avons la garantie que les travailleurs bénéficient rapidement d'une aide qualitative.

En 2023, nous avons jeté les bases de cette collaboration. En 2024, nous continuons à développer cette offre pour nos travailleurs.

La collaboration avec BloomUp renforce notre politique de bien-être et présente un double bénéfice.



Pour en savoir plus sur notre offre EAP, consultez la page Web www.idewe.be/fr/-/employee-assistance-program.



Les collaborateurs IDEWE en meilleure forme physique grâce aux Fitcoins

À la mi-2023, IDEWE a lancé le projet Fitcoins en collaboration avec Kokoro. Le concept est simple : nos collaborateurs récoltent un fitcoin pour mille pas ou coups de pédale. Ils peuvent ensuite en faire don à une association caritative ou les échanger contre un cadeau collectif.

Le projet Fitcoins se déroule de manière entièrement numérique :

1. Les travailleurs enregistrent leurs pas (lorsqu'ils sont à pied) ou leurs coups de pédale (lorsqu'ils sont à vélo) à l'aide de leur smartphone, smartwatch ou tracker numérique.
2. Ils reçoivent un Fitcoin tous les 1 000 pas ou toutes les 15 minutes de pédalage.
3. Sur la plateforme numérique « It's my life », les travailleurs échangent ensuite leurs Fitcoins contre un don à une œuvre caritative ou épargnent pour un cadeau collectif. Il peut s'agir par exemple d'un coaching, ou d'un budget pour une activité.

Grâce à ce projet, nous créons une double valeur ajoutée : la santé physique de nos travailleurs s'améliore et nous apportons une précieuse contribution à la société.

Découvrez les résultats de 2023 dans l'infographie.

Summer Challenge

Durant l'été 2023, nous avons organisé le Fitcoins Summer Challenge : une compétence régionale qui encourage les travailleurs à accorder suffisamment d'importance à l'exercice physique et à la déconnexion, y compris pendant les mois d'été.

Le défi se composait de deux parties :

1. Veiller à ce qu'au moins 75 % des travailleurs de votre régionale participe au projet Fitcoins.
2. Amener la moyenne des pas effectués au sein de votre régionale à 7 500 par semaine.

Les régionales qui figurent dans le top 3 ont été récompensées de manière collective.



Nombre de Fitcoins le plus élevé par collaborateur participant



1. Turnhout



2. Anvers



3. Roulers



3 % des Fitcoins ont été épargnés en faisant du vélo, contre 97 % en marchant.

Plus grande proportion de collaborateurs participant au projet Fitcoins (en pourcentage)

Gand (72%)

Centrale (70%)

Turnhout (69%)



614

Collaborateurs d'IDEWE participants

Construire une marque employeur forte



IDEWE est Employeur Pionnier 2023

En 2023, IDEWE a obtenu le certificat « Employeur Pionnier ». Il s'agit d'une initiative de De Lijn, de Jobat et de l'Antwerp Management School. Objectif : encourager les organisations à intégrer le travail hybride et la nouvelle mobilité dans leur politique.

La charte Employeur Pionnier s'appuie sur trois piliers :

1. déplacements réduits ;
2. déplacements plus intelligents et plus écologiques ;
3. travail hybride axé sur l'humain.

Le parcours de certification comprend trois phases : une auto-évaluation, un trajet d'apprentissage et un plan d'action. Les organisations qui suivent ce parcours avec succès reçoivent le certificat « Employeur Pionnier ».

Accent sur le travail hybride

Lors du parcours de certification, nous avons évalué notre politique en matière de personnel et de mobilité. Voici ce qu'il en est ressorti : nous avons obtenu de très bons résultats pour ce qui est des piliers « déplacements réduits » et « déplacements plus intelligents et plus écologiques ». Mais c'est surtout au niveau du « travail hybride axé sur l'humain » que nous avons découvert une série de possibilités d'apprentissage claires. Nous les avons traduites en questions concrètes et actuelles :

« IDEWE recrute des collaborateurs qui s'intéressent à des thèmes socialement pertinents, et qui souhaitent également retrouver cet engagement auprès de leur employeur. »

Piet Brys,
directeur RH



- Comment garantir une culture organisationnelle forte dans le contexte du travail hybride ?
- Comment stimuler l'implication de nos travailleurs en termes d'objectifs, d'ambitions et de connexion ?
- Comment la technologie peut-elle renforcer le sentiment de connexion de nos collaborateurs ?
- Comment continuer à prendre soin de la santé physique et mentale de nos collaborateurs ?
- Quel rapport entre travail en présentiel et travail en ligne permet de garder une bonne relation de travail à long terme ?

Une équipe multidisciplinaire (RH, service interne, etc.) se penche activement sur ces questions. C'est ainsi que nous nous attelons à l'élaboration d'une politique durable et axée sur l'humain, qui favorise le soutien, le développement du travail hybride et le facilite. Nous poursuivons cet engagement en 2024.



Pour en savoir plus sur le parcours Employeur Pionnier, www.employeurpionnier.be



Une marque employeur pour des relations de travail durables

IDEWE ne cesse de grandir. En tant qu'organisation, nous sommes en permanence à la recherche de travailleurs motivés et nous mettons tout en œuvre pour conserver nos talents, notamment en misant activement sur la marque employeur. Notre ambition ? Devenir l'employeur le plus attractif dans le domaine de la prévention.

Nos initiatives relatives à la marque employeur

En 2023, nous mettons l'accent sur une marque employeur forte :

- certificat « Employeur pionnier » – Cette reconnaissance confirme que nous nous engageons pour
 - (a) l'adoption d'une politique axée sur l'humain, qui soutient de manière optimale le travail hybride et la nouvelle mobilité, ainsi que
 - (b) le sentiment de connexion et la rétention des talents au sein de notre organisation.
- bien-être – Nous apportons notre soutien à nos collaborateurs en termes de bien-être mental et physique.
- rémunération flexible – Grâce au « Benefit Motivation Plan », nous permettons à nos collaborateurs fixes de définir eux-mêmes une partie de leurs avantages extralégaux.
- site d'emploi attractif – Nous collectons toutes les informations sur IDEWE en qualité d'employeur, de la culture de l'organisation aux offres d'emploi.
- présence lors d'événements liés à l'emploi – Nous participons à des salons pour l'emploi pertinents pour nos groupes cibles.



Consultez nos offres d'emploi sur jobs.idewe.be

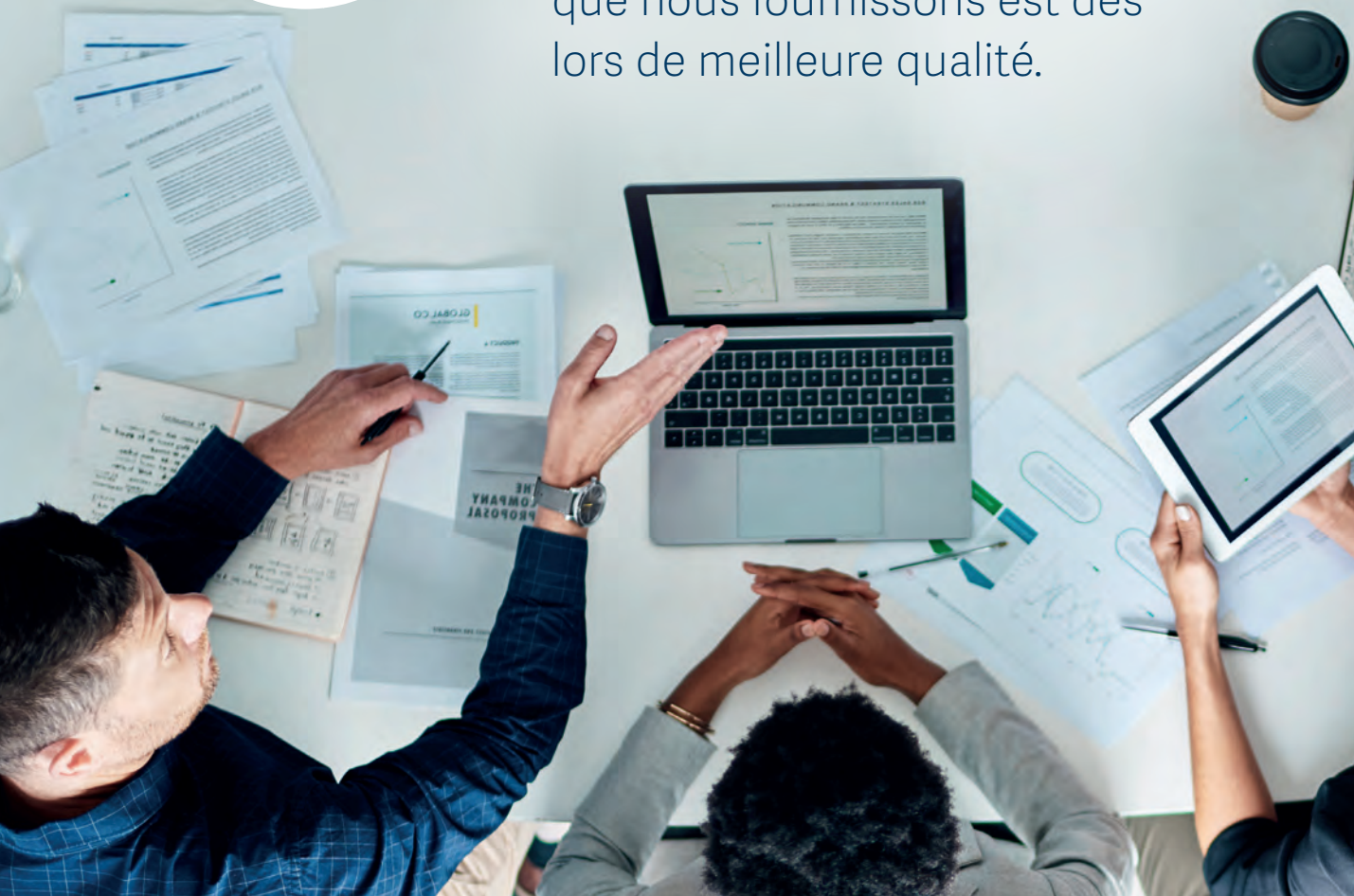
Nous menons une politique axée sur l'humain, en mettant l'accent sur le bien-être et la flexibilité. Nous souhaitons ainsi devenir l'employeur le plus attractif dans le domaine de la prévention.





ORGANISATION

Nous encourageons la collaboration multidisciplinaire entre nos experts ; la prévention que nous fournissons est dès lors de meilleure qualité.



Nos efforts en matière de bien-être pour près de 35 000 organisations

Good work for better living through engaging prevention. Telle est la mission de notre plan stratégique. Comment mettons-nous cela en pratique ? En nous concentrons sur l'employabilité durable de tous les travailleurs des organisations avec lesquelles nous collaborons. Nous investissons ainsi ensemble dans la santé de leur personnel.

Nouvelle approche du bien-être axée sur l'avenir

À l'avenir, IDEWE ne fera plus la distinction entre prévention médicale et non médicale, mais bien entre prévention individuelle et collective. En quoi consiste cette nouvelle distinction et pourquoi ce changement ?

Auparavant :

- **prévention médicale** : soins prodigués par un médecin ou un infirmier du travail auprès d'une ou de plusieurs personnes ;
- **prévention non médicale** : tous les actes de prévention prodigués par une équipe multidisciplinaire composée de conseillers en prévention et d'experts en sécurité au travail, ergonomie, aspects psychosociaux, hygiène et autres.

Maintenant :

- **prévention individuelle** : ensemble des soins préventifs pour un seul travailleur ;
- **prévention collective** : ensemble des soins préventifs pour un groupe de travailleurs dans un département ou une organisation.

Nous ne faisons donc plus de distinction entre les différentes formes de prévention par discipline. Nous encourageons ainsi la collaboration multidisciplinaire entre nos experts et la prévention que nous fournissons aux employeurs et aux travailleurs est dès lors de meilleure qualité.



Prévention individuelle

La prévention individuelle nous permet de fournir un soutien qualitatif et multidisciplinaire au niveau individuel. Nous identifions les risques potentiels pour la santé et les problèmes des travailleurs individuels. Et nous adaptons en conséquence nos examens ainsi que la politique de bien-être au sein des organisations.

Nos initiatives respectent les ODD suivants :



IDEWE soutient la santé et le bien-être de près de 873 000 travailleurs

IDEWE a continué à promouvoir la prévention en 2023 également. Nous commençons par donner un aperçu visuel des chiffres clés de l'année écoulée. Nous expliquons ensuite les initiatives les plus importantes que nous avons prises en 2023, axées sur le travailleur en tant qu'individu.

872 899
travailleurs



411 944
travailleurs
à examiner



360 927
travailleurs
examinés



420 072

examens médicaux
préventifs réalisés

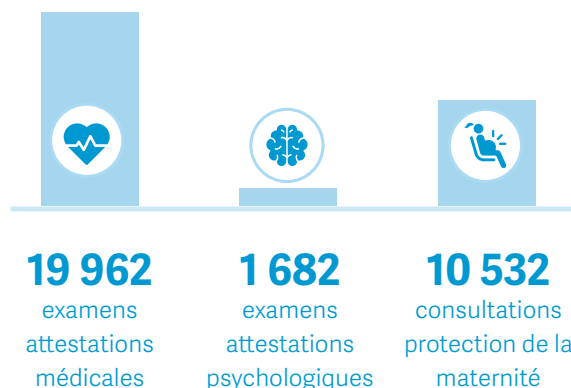


56 360

examens à l'embauche

13 767

consultations spontanées
(travailleur et employeur)



21 551

examens de reprise du travail

31 868

visites préalables à la reprise du travail

1 625

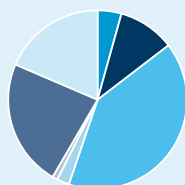
évaluations de réintégration

4 527

déclarations d'incapacité définitive



Nombre de demandes psychosociales classées par type



- violence interne : **203**
- harcèlement moral : **483**
- conflits : **1 910**
- harcèlement sexuel au travail : **106**
- violence externe (harcèlement sexuel au travail) : **44**
- stress et burn-out : **1 084**
- autre(s) : **872**

Demandes psychosociales



1 933 demandes informelles

126 demandes formelles



My IDEWE Personal : une plateforme numérique en matière de bien-être pour les travailleurs

Au printemps 2023, nous avons lancé la plateforme numérique des travailleurs « My IDEWE Personal ». Les collaborateurs de nos clients peuvent ainsi facilement consulter leur dossier de prévention en ligne, ce qui leur donne une meilleure vue d'ensemble de leur état de santé.

Ils y retrouvent les informations suivantes relatives à la santé et à la sécurité :

- données sur leur santé – IMC, tour de taille, tension artérielle, vue, audition, etc.
- informations relatives aux risques pour la santé au travail et conseils pour les prévenir – stress, maux de dos, substances dangereuses, etc.

- données et documents utiles – vaccinations, attestations, rendez-vous médicaux, données de l'équipe de prévention IDEWE, etc.

La plateforme présente des avantages pour les employeurs également : diminution des tâches administratives, moins de courrier et moins de gaspillage de papier.



Le lancement de My IDEWE Personal s'inscrit dans notre stratégie relative au travail soutenu par le numérique. Les développements numériques dans nos services nous permettent de renforcer la facilité d'utilisation pour nos clients. En automatisant nos processus, nos experts ont plus de temps pour l'interaction humaine. Nous souhaitons ainsi soutenir au mieux les collaborateurs de nos clients.



Découvrez comment fonctionne la [plateforme numérique des travailleurs](#).

Surveillance de la santé de l'avenir

Notre environnement de travail a considérablement changé au cours des dernières années, en raison notamment de :

- la crise du coronavirus et la transformation numérique ;
- la pénurie sur le marché du travail et le nombre élevé de malades de longue durée ;
- la diversité croissante ;
- l'équilibre vie professionnelle/vie privée qui constitue un défi pour de nombreux travailleurs.

Pour préserver notre statut de référence dans ce contexte dynamique, nous adaptons nos services.

Une attention accrue pour la prévention individuelle

Notre ambition ? Fournir aux travailleurs un soutien plus rapide, plus ciblé et de meilleure qualité dans le domaine du bien-être. Nous nous concentrons dès lors sur la prévention individuelle, en prévoyant le soutien permanent d'une équipe multidisciplinaire.

Concrètement,

1. Nous passons d'une surveillance de la santé périodique à une surveillance continue.

Nous fournissons un soutien continu à tous les travailleurs par voie numérique. En entretenant un contact étroit, nous détectons plus rapidement les besoins existants. Nous pouvons ainsi soutenir les travailleurs activement et de manière ciblée.

2. Nous impliquons davantage d'experts dans le cadre de la prévention de première ligne.

Nous renforçons notre prévention individuelle en impliquant, dans le cadre de la prévention de première ligne, des experts issus de domaines différents tels que des ergonomes, des ingénieurs ou encore des psychologues.

En mettant l'accent sur la prévention individuelle continue, nous serons bientôt en mesure de répondre aux besoins actuels et futurs de nos employeurs et travailleurs, de la prévention des affections liées au travail à la promotion de la santé individuelle.





Une campagne contre la grippe pour sensibiliser et convaincre les travailleurs au sujet de la vaccination

En 2023, IDEWE a organisé une nouvelle campagne contre la grippe. L'objectif : soutenir la santé physique des travailleurs de manière à décharger au maximum les employeurs. Pour ce faire, nous adoptons une approche de sensibilisation et de numérisation. Nous avons administré 82 967 vaccins contre la grippe au total.

1. Le kit de sensibilisation pour convaincre les travailleurs au sujet de la vaccination

Qu'est-ce que la grippe ? Quels sont les avantages de la vaccination ? Quels sont les faits et les mythes qui entourent cette maladie ? IDEWE a développé du matériel de sensibilisation pour informer les travailleurs à ce sujet, comme par exemple une vidéo d'animation et une affiche comportant un code QR qui renvoie vers le formulaire d'inscription. Nous facilitons l'inscription des travailleurs pour une vaccination contre la grippe.

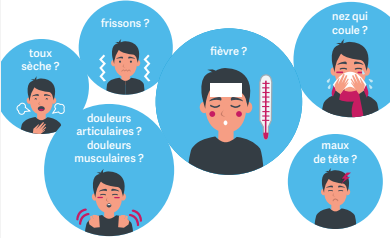
Les employeurs ont facilement pu demander du matériel de sensibilisation auprès de leur bureau régional d'IDEWE. Ils peuvent en outre le télécharger sur le [site Web d'IDEWE](#).

2. La numérisation du processus permet un signalement rapide

En 2023, nous avons fait passer nos outils et applications pour les campagnes de vaccination à grande échelle à un niveau supérieur. Nous avons dès lors optimisé le processus d'inscription et de signalement pour les travailleurs, afin qu'ils puissent facilement s'inscrire de manière autonome et prendre rendez-vous au moment qui leur convient. Pour les employeurs, cette optimisation se traduit par une diminution significative des tâches administratives et du stress qui y est lié.

Nos campagnes contre la grippe nous permettent de soutenir la santé physique des travailleurs et de contribuer à prévenir les infections grippales au sein d'organisations affiliées (et également en dehors). En 2024, nous organisons une nouvelle campagne contre la grippe.

GRIPPE OU PAS GRIPPE ? UNE PETITE PIQÛRE FAIT LA DIFFÉRENCE



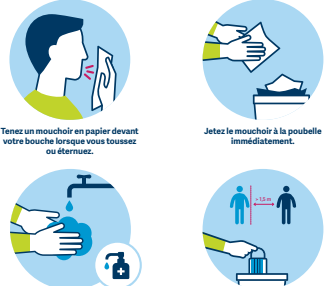
Vous ne souhaitez pas être alité cet hiver ? Vous ne voulez pas contaminer d'autres personnes ? La grippe n'est pas si innocente.

**FAITES-VOUS VACCINER
EN TEMPS OPPORTUN !**

Pour en savoir plus, veuillez contacter votre conseiller en prévention-médecin du travail ou l'un des bureaux régionaux du Groupe IDEWE.

© IDEWE - 2020/2021 www.idewe.be 

Hygiène en cas de toux et d'éternuement



Tenez un mouchoir en papier devant votre bouche lorsque vous toussiez ou éternuez.

Jetez le mouchoir à la poubelle immédiatement.

Lavez-vous les mains avec de l'eau et du savon ou utilisez une solution hydroalcoolique.

Portez un masque si nécessaire ou en cas de symptômes. Si le masque est mouillé ou sale, remplacez-le.

Conseils :

- ✓ Ventilez les pièces autant que possible.
- ✓ Restez chez vous si vous êtes malade.

© IDEWE - 2020/2021 www.idewe.be 





Prévention collective

Grâce à la prévention collective, nous souhaitons mener une prévention encore plus intelligente à l'avenir. Nous nous concentrons sur une manière plus judicieuse de collecter les données, ainsi que sur une approche positive. Nous ne nous basons donc pas uniquement sur les risques et les dommages, mais également sur les mesures de gestion et les solutions.

Nous misons en outre sur une politique durable, tant pour l'homme et l'environnement qu'en termes de temps et de ressources. Nous entendons ainsi maximiser l'impact collectif sur un groupe de personnes, au sein de l'organisation comme en dehors, dans la société.

Nos initiatives respectent les ODD suivants :



Notre engagement en faveur de la prévention collective

Avec la prévention collective, nous misons sur l'ensemble des soins préventifs pour un groupe de travailleurs dans un département ou une organisation. Vous trouverez ci-dessous un bref aperçu des chiffres clés et des principales initiatives de l'année écoulée.



2 592

participations aux CPPT



17 976

réunions sur le thème de la prévention



8 114

formations en entreprise



19 633

visites d'entreprise



26 868

activités dans le cadre d'analyses de risques



17 539

demi-journées de soutien sur le plan de la politique, **dans le cadre de 885 contrats de gestion des risques**





Comment implémentez-vous le méthanol vert en toute sécurité dans le secteur de la logistique ?

Comment le méthanol vert peut-il contribuer à la durabilité du secteur logistique ? C'est l'asbl Vlaanderen, Innovatie en Logistiek (VIL) qui a effectué des recherches à cet égard dans le cadre du projet Mobile Methanol Utilisation (MMU).

Dans le cadre de ces recherches, IBEVE a étudié les exigences en matière d'environnement et de sécurité auxquelles il faut satisfaire afin d'implémenter le méthanol vert dans le secteur de la logistique, plus particulièrement de la logistique lourde : la navigation intérieure, le transport ferroviaire, les opérations portuaires et la manutention de marchandises.

IBEVE a rédigé un rapport concernant cette étude et l'a présenté lors de l'évènement de clôture du projet MMU.

Le potentiel du méthanol vert

Le méthanol est une substance largement utilisée à l'heure actuelle dans le cadre d'applications industrielles. Or, il est produit à base de combustibles fossiles. Le méthanol vert, quant à lui, est fabriqué à partir de biomasse, d'hydrogène vert et de CO₂ capturé.

En d'autres termes, il s'agit d'une **alternative climatiquement** neutre au méthanol fossile.

Le méthanol vert dispose de caractéristiques intéressantes :

- état liquide à température ambiante ;
- densité énergétique élevée ;
- faible émission d'oxyde d'azote (NOx), d'oxyde de soufre (SOx) et de particules fines.

Ces caractéristiques chimiques vous permettent de transporter, de stocker et d'effectuer le ravitaillement en méthanol vert de la même manière que pour les combustibles fossiles classiques. Le secteur peut dès lors intégrer cette substance pas à pas pour les moteurs à combustion de véhicules, bateaux et machines.

À l'occasion du projet MMU, IBEVE identifiera le cadre réglementaire relatif aux carburants durables.



« La Health Week a remporté un franc succès. Les activités qu'IDEWE a organisées pour nous ont mis à l'honneur notre politique de bien-être de manière interactive, ce qui a créé une chouette dynamique. Nos collaborateurs ont beaucoup apprécié. »

Jan Tommissen,
People & Culture, Country co-Worker Relations Manager IKEA

Health Week chez IKEA

IKEA souhaitait renforcer la prise de conscience dans tous ses magasins sur différents sujets liés à la santé. La « Health Week » a été lancée à cet effet. Il a été fait appel à IDEWE pour l'organisation de l'évènement et des activités.

Lors de la première semaine de mai 2023, nous avons organisé dans toutes les filiales IKEA différentes activités axées sur le bien-être physique et mental, en collaboration avec une série d'experts :

- des conseillers en prévention aspects psychosociaux ont donné des ateliers sur la résilience ;
- des infirmiers et médecins du travail ont évalué le risque de maladies cardiovasculaires à l'aide d'un mini Cardio Scan ;
- des ergonomes ont proposé des exercices interactifs ;
- notre partenaire Ready2Improve a organisé des séances d'initiation à la boxe.

Résultat : la Health Week a touché environ 4 500 travailleurs, répartis dans les neuf magasins IKEA, le siège central et le *remote customer meeting point*.



Priorité à une culture d'entreprise sûre

IDEWE mise pleinement sur une culture d'entreprise sûre au sein des organisations. Lors du Safety Day, nous avons déjà préparé nos conseillers en prévention pour qu'ils puissent transmettre la notion de sécurité dans l'ADN de nos clients.

Safety Day

Au sein d'IDEWE, nous avons d'abord élaboré une culture de prévention sous la devise « Walk your talk ». Lors du Safety Day qui s'est tenu en octobre, nous avons partagé certaines idées au sujet de la culture et des comportements de prévention. À l'occasion d'un workshop, nos conseillers en prévention ont étudié l'impact qu'ils peuvent avoir à différents niveaux de la culture de la sécurité au sein d'une entreprise. En effet, la sécurité ne se résume pas simplement à l'infrastructure, aux procédures et aux inspections.

En 2024, nous approfondissons encore le sujet et nous mettrons en application toutes nos connaissances.



IDEWE lance l'offre « Travail favorable pour le cerveau et déconnexion »

Le fait de déconnecter et de prendre une pause de temps en temps rend les travailleurs plus efficaces, plus créatifs et en meilleure santé. 45 % des travailleurs admettent que les contacts professionnels en dehors des heures de travail ont un effet négatif sur leur équilibre travail-vie privée, leur santé et leur bien-être. C'est la raison pour laquelle nous avons élaboré une offre visant à favoriser la déconnexion et le travail favorable pour le cerveau.

Notre offre se compose de cinq parties :

- 1. compétences personnelles** – Nous apprenons aux travailleurs à travailler de manière favorable pour le cerveau et à déconnecter suffisamment en suivant un e-learning, un webinaire, un atelier ou encore un trajet d'accompagnement personnel.
- 2. matériel de sensibilisation** – Les employeurs encouragent leurs travailleurs à déconnecter suffisamment, et ce, à l'aide d'affiches, de vidéos, d'économiseurs d'écran et de listes de contrôle. Ce matériel est disponible en 3 langues : français, néerlandais et anglais.
- 3. assistance en matière de politique** – Nous aidons les employeurs à développer une solide politique de déconnexion, à la mettre en œuvre et à l'ancrer de manière durable. Nous partageons ainsi des directives et avis spécifiques pour jongler intelligemment entre différentes formes de travail hybride et plusieurs plateformes sociales. Nous disposons en outre d'un webinaire sur les obligations légales incombant à l'employeur.

Vous cherchez l'équilibre mental ?



Vous souhaitez également miser sur le travail favorable pour le cerveau et la déconnexion au sein de votre organisation ?

Téléchargez notre [matériel de sensibilisation](#) ou inscrivez-vous ou vos travailleurs pour suivre l'e-learning



4. collaboration en équipe – Lorsqu’une organisation souhaite améliorer le comportement de ses travailleurs en termes de déconnexion, le rôle des supérieurs hiérarchiques est essentiel. Nous avons dès lors élaboré une boîte à outils pratique pour les soutenir à cet égard. Celle-ci est composée d’outils concrets pour s’atteler en équipe au développement d’un comportement plus sain en ce qui concerne la déconnexion. Elle comporte entre autres une charte numérique, c’est-à-dire un règlement interne relatif à la déconnexion, à remplir ensemble. Nous organisons en outre des ateliers sur le rôle, les responsabilités et la figure d’exemple des supérieurs hiérarchiques en termes de déconnexion et de travail favorable pour le cerveau.

5. intégration – Nous aidons les employeurs à développer et à déployer une politique de déconnexion durable et un plan d’action en la matière. Nos conseillers en prévention aspects psychosociaux ont élaboré un trajet sur mesure à cet égard, lié aux besoins existants et à la culture de l’entreprise.

L’offre « Travail favorable pour le cerveau et déconnexion » s’inscrit dans le cadre du deal pour l’emploi qui définit le droit à la déconnexion. Les travailleurs ont dès lors le droit de se distancier de leur travail en dehors du temps de travail convenu.

Grâce au deal pour l’emploi, le gouvernement fédéral entend éviter le surmenage et l’absentéisme au travail



Cliquez ici pour en savoir plus sur le droit à la déconnexion : www.idewe.be/fr/le-deal-pour-lemploi-deconnexion.





Formations

En 2023, IDEWE a continué à s'investir dans les trajets d'apprentissage numériques et hybrides via IDEWE Academy, et notamment dans la formation hybride premiers secours. Ces nouvelles formes de formation permettent aux travailleurs d'apprendre de manière flexible et efficace.

Nous avons également réagi à ce qui se passe dans la société en développant la nouvelle formation « Ability management ».

Nos initiatives respectent les ODD suivants :



IDEWE Academy : formation hybride premiers secours

Il est indispensable de continuer d'apprendre en continu et de rester à la page lorsqu'il est question de la sécurité au travail.

IDEWE a dès lors adapté en profondeur la **formation de base et le recyclage pour secouristes** en 2023. En effet, ceux qui sont correctement renseignés peuvent réagir de la manière adéquate en cas de lésion ou d'accident, et sauver des vies.

Le **volet pratique** des formations ?

Il reste classique. Les travailleurs y apprennent des techniques essentielles pour sauver des vies.

Les travailleurs suivent la théorie au format numérique à l'aide d'un e-learning. Nous avons assorti cet

« Notre journée de formation en présentiel était axée sur l'apprentissage de nouvelles techniques et se déroule de manière très interactive afin que les participants soient bien préparés si un incident mettant des vies en danger se produit sur le lieu de travail. »



Rudi Daniels,
Responsable des formations chez IDEWE

e-learning de matériel audio et vidéo pour le rendre plus attrayant.

Chaque module se termine par un test, à l'issue duquel seuls les participants ayant obtenu un résultat d'au moins 70 % peuvent prendre part au volet pratique de la formation. Le test rend la formation moins facultative, ce qui encourage réellement les travailleurs à prendre le temps d'assimiler la matière.

Nous avons entre-temps installé dix modules d'e-learning relatifs au secourisme d'entreprise sur la plateforme d'apprentissage d'IDEWE, disponibles en néerlandais et en français.

Les avantages de notre e-learning :

- **flexibilité** – Les travailleurs déterminent eux-mêmes quand ils suivent le module.
- **résultat** – Les travailleurs utilisent différents supports d'apprentissage : textes, animations, vidéos et exercices.
- **pertinence** – Ce sont des experts qui élaborent notre e-learning, ils en connaissent les aspects et le contenu sur le bout des doigts.

Nous continuons dès lors à miser en 2024 sur les formations hybrides relatives aux différents sujets liés à la santé et au bien-être.



La formation « Ability management » permet la mise en place d'une politique solide de présence au travail

En Belgique, plus de 500 000 travailleurs sont en incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident. Leur réintégration constitue un défi pour de nombreuses organisations. C'est pourquoi IDEWE a développé la formation Ability management.

Nous fournissons ainsi aux conseillers en prévention, aux conseillers RH et aux personnes désignées pour accompagner le processus de réintégration les outils nécessaires au développement et à la mise en œuvre d'une politique de présence au travail solide.

Une telle politique permet aux travailleurs de bénéficier du soutien adéquat dans le cadre de leur réintégration, ce qui présente de nombreux avantages :

- Les travailleurs sont moins vite absents.
- Les travailleurs malades de longue durée se rétablissent plus rapidement.
- Les travailleurs sont bien plus susceptibles de reprendre le travail de manière durable.
- L'inclusivité de l'organisation est renforcée car la politique tient compte des besoins personnels de tous les travailleurs.

Nous avons organisé la formation pour la première fois en 2023. Nous planifions de nouveaux moments de formation en 2024.

En 2024, nous avons lancé la formation « Ability case management ». Les ability case managers sont ceux qui coordonnent les trajets de réintégration. Plusieurs acteurs du réseau de réintégration peuvent jouer ce rôle, des gestionnaires des ressources humaines aux délégués syndicaux.

La formation se concentre sur les connaissances et les aptitudes pour mettre le cadre légal en pratique dans l'optique d'un accompagnement sur le plan du contenu et des processus.



Cliquez ici pour en savoir plus sur notre approche et nos formations dans le [dossier intitulé « Absentéisme et réintégration »](#).

En savoir plus sur la [formation Ability management](#).

En savoir plus sur la [formation Ability case management](#).

La confidentialité constitue la base d'une bonne réintégration

Cathelijne van der Veer, coach en réintégration de la Ville et du CPAS de Louvain

En 2022, Cathelijne van der Veer est devenue la coach réintégration de la Ville et du CPAS de Louvain. En collaboration avec ses collègues, elle soutient les travailleurs malades de longue durée à la fois pendant leur absence et lorsqu'ils se sentent prêts à revenir au travail. « IDEWE est un partenaire essentiel dans l'application de notre politique en matière de réintégration » déclare Cathelijne.

Cathelijne soutient les travailleurs de différentes manières. Ainsi, elle est toujours à la recherche de la meilleure solution pour la personne concernée. Toute personne peut contacter Cathelijne pour un premier entretien exploratoire. Les travailleurs peuvent non seulement demander un soutien spontanément, mais aussi par l'intermédiaire de leur supérieur hiérarchique ou du médecin du travail d'IDEWE. Plus le trajet de réintégration débutera tôt, plus les chances de trouver la bonne solution seront grandes.

« La confidentialité est capitale, mais il est tout aussi important de garder à l'esprit les intérêts de l'organisation. »

Entretien de coaching confidentiel

Selon Cathelijne, la confidentialité constitue la base d'une bonne réintégration. Tout ce qu'un travailleur partage avec elle lors d'un entretien de coaching est confidentiel.

« La clé d'un trajet de réintégration réussi est de garder constamment à l'esprit les intérêts de l'organisation et du travailleur en vue de concilier les deux. J'essaie ainsi de rapprocher le travailleur malade et le service. »

« Notre médecin du travail connaît tous nos travailleurs. En cas de blocage, elle nous vient en aide aussitôt. »

Collaboration et soutien fructueux

Cathelijne apprécie la collaboration fructueuse avec notre médecin du travail. « La valeur de cette collaboration est évidente, surtout lorsque nous sommes bloqués et que nous ne savons pas quoi faire. Le médecin du travail connaît tous les membres de notre personnel. En outre, elle veille à ce que ses collègues médecins obtiennent les informations dont ils ont besoin ».

Cathelijne et ses collègues ont des contacts hebdomadaires avec le médecin du travail d'IDEWE. « Une réunion de l'équipe médicosociale a lieu tous les trois mois. Au cours de cette réunion, nous discutons de la situation de certains travailleurs avec le médecin. Nous pouvons ainsi les soutenir par des propositions concrètes. »

Si la Ville ou le CPAS de Louvain savent qu'un travailleur sera absent pendant quatre semaines, il

recevra alors une lettre type contenant tous les détails d'IDEWE, les coordonnées de la personne compétente au sein du service du personnel pour les questions pratiques, et la possibilité de demander l'aide de Cathelijne. « Les personnes peuvent prendre rendez-vous elles-mêmes, mais il arrive aussi qu'un supérieur hiérarchique nous demande de contacter un travailleur après une semaine d'absence. Il se peut alors que nous prenions contact assez rapidement. Tout dépend donc de la situation individuelle de la personne. Nous adaptons notre approche de manière à ce qu'elle soit optimale pour tout le monde.

« Rares sont les personnes qui refusent un entretien sur une base volontaire. Tout simplement parce que nous n'exerçons pas de pression. »

Miser sur le dialogue

La Ville et le CPAS de Louvain utilisent principalement des trajets de réintégration informels. Contrairement aux trajets formels, ceux-ci partent d'un dialogue sur une base volontaire, et non d'un examen obligatoire auprès d'IDEWE. Ce dialogue, qui part d'un intérêt réel, crée une atmosphère d'ouverture.

« Nous constatons que cela a un effet positif chez nous. Nous demandons aux personnes de venir à un entretien. S'ils ne répondent pas immédiatement, c'est leur droit le plus strict. Il s'agit d'une offre de soutien. Cependant, nous ne laissons personne sur le carreau et nous restons en contact pour maintenir le lien entre le travailleur et l'organisation. Mais je ne vois personne



qui ne veuille pas d'un entretien. Je pense que c'est lié à la nature informelle du trajet de réintégration. Nous constatons que la combinaison d'un intérêt sincère, d'une préoccupation et d'efforts adaptés en vue de la reprise du travail est la meilleure garantie d'une réintégration réussie ».

Un pas en avant

Depuis lors, un trajet a été élaboré pas à pas. « Nous sommes satisfaits de ce que nous avons atteint. Nous sentons que les collaborateurs parlent entre eux de ce qu'un tel trajet leur apporte. De plus en plus de supérieurs hiérarchiques se retrouvent également dans l'équipe des coaches en réintégration. C'est pourquoi nous développons un programme dans lequel nous formons les supérieurs hiérarchiques à assumer leur rôle important dans un trajet de réintégration. Nous les aidons à gérer leurs travailleurs malades (de longue durée) avec bienveillance et efficacité. Dans les cas plus complexes, les coaches en réintégration s'occupent eux-mêmes de la situation.

« Ainsi, notre coopération avec IDEWE évolue également. En effet, nous ne sommes pas les seuls à dialoguer avec IDEWE. C'est également le cas de plusieurs supérieurs hiérarchiques. Une belle avancée pour l'avenir. »





Connaissances et innovation

IDEWE souhaite se positionner comme leader dans le domaine du bien-être et de la prévention. Cela signifie que nous regardons vers l'avant, nous nous tenons prêts pour faire face à l'avenir et contribuer à le façonner.

Nous recherchons en outre activement des idées et des opportunités créatives et innovantes qui font la différence en termes de prévention et de bien-être au travail

Nos initiatives respectent les ODD suivants :



La phase de test des bureaux de jardin renforce l'avis en faveur du travail flexible

Chez IDEWE, nous testons régulièrement des solutions innovantes, notamment sur le thème du travail flexible. Nous renforçons ainsi notre expertise et proposons à nos clients des lieux de travail qui soutiennent le bien-être de leurs travailleurs de manière optimale. En 2023, nous avons clôturé la phase de test des bureaux de jardin ou office pods.

Les bureaux de jardin – offices pods extérieurs – permettent aux travailleurs de se réunir ou de travailler dans un espace séparé, dans la nature. Ce concept s'inscrit parfaitement dans le contexte du travail basé sur l'activité. Il s'agit d'une forme de travail hybride permettant aux travailleurs d'adapter leur lieu de travail à l'activité qu'ils exécutent.

Phase de test dans les régionales de Gand et Louvain

À l'automne 2022, nos travailleurs des régionales de Gand et de Louvain ont pu tester le travail dans un bureau de jardin. Nous avons recueilli les résultats en 2023, sur la base desquels nous avons formulé sept conseils concrets pour les organisations qui souhaitent procéder avec succès à la mise en œuvre du travail basé sur l'activité – à l'aide de bureaux de jardin, plus particulièrement :

- 1. utilité** – Dressez la liste des besoins existants et adaptez-y les lieux de travail hybrides.
- 2. disponibilité** – Veillez à ce que les lieux de travail hybrides soient disponibles en suffisance et que les travailleurs puissent facilement les réserver.

- 3. viabilité financière** – Mettez en balance les coûts des lieux de travail hybrides et les avantages possibles (satisfaction, économies à long terme, etc.).
- 4. accessibilité** – Veillez à ce que les lieux de travail hybrides soient facilement accessibles pour tout le monde.
- 5. notoriété** – Communiquez via différents canaux au sujet des nouveaux aménagements et de l'utilisation des lieux de travail.
- 6. facilité** – Rendez la procédure de réservation des lieux de travail hybrides la plus compréhensible possible. Aménagez ces lieux de travail de manière intuitive et conviviale.
- 7. fiabilité** – Veillez à ce que les lieux de travail hybrides et actuels soient de qualité égale.

La phase de test s'inscrit dans le cadre de notre ambition de renforcer nos services aux clients grâce à des solutions innovantes.





Projet pilote pod médical

En 2023, IDEWE a testé un pod médical : il s'agit d'un petit cabinet médical dans lequel les travailleurs mesurent eux-mêmes leurs paramètres vitaux (tension artérielle, rythme cardiaque, respiration, etc.). Nous avons étudié la manière dont cette solution innovante peut renforcer nos services dans le cadre d'un projet pilote mené à Louvain.

Pod médical : quoi et comment ?

Un pod médical est équipé de toute une série d'appareils médicaux, tels qu'un pèse-personne numérique, un tensiomètre ainsi qu'un stéthoscope numérique. Ils permettent au travailleur de mesurer aisément lui-même ses paramètres vitaux, juste avant de se rendre en consultation.

Ces résultats de mesure sont sauvegardés au format numérique, ce qui permet au pod de générer une première analyse de l'état de santé du travailleur. Celui-ci reçoit alors un bref rapport avec ses résultats.

Pendant la consultation planifiée, l'expert complète l'analyse avec ses propres observations. Le pod médical permet de gagner un temps précieux et de se concentrer sur le travailleur lors de l'entretien.



Projet pilote régionale de Louvain

De juillet à décembre 2023, il était possible pour nos collaborateurs internes et pour les travailleurs d'organisations affiliées de tester le pod médical dans notre bureau régional de Louvain. Nous avons ensuite évalué leur expérience à l'aide d'un questionnaire en ligne.

Nous analysons les résultats en 2024, et nous examinerons sur cette base comment le pod médical peut aider nos experts dans le cadre de leurs tâches quotidiennes afin d'optimiser nos services.

Comment cette expérience s'intègre-t-elle dans notre stratégie de développement durable ?

Pour permettre à notre organisation de garder une position forte, nous mettons l'accent sur la prévention individuelle. En fournissant à nos experts les outils numériques et innovants appropriés, ils peuvent se concentrer pleinement sur l'aspect humain et fournir ainsi l'aide adéquate au bon moment à un plus grand nombre de travailleurs.

Les collaborateurs façonnent leur propre lieu de travail durable à Roulers

Karen Verplancke, responsable des ressources humaines à la Ville de Roulers

En juin 2024, les travailleurs de la Ville de Roulers intègrent leur nouveau lieu de travail dans l'hôtel de ville. Ils sont impliqués activement dans l'aménagement de leur nouveau bureau. Leur ambition ? Devenir l'hôtel de ville le plus durable de Flandre. IDEWE les aide à concrétiser cette ambition.

La Ville de Roulers utilise les services d'IDEWE depuis 2012, de la gestion des risques en matière d'incendie et d'électricité à la sécurité alimentaire. Pour la conception des bureaux du nouvel hôtel de ville, elle a rapidement trouvé le partenaire qui lui convenait. Concevoir des locaux sûrs et sains n'est en effet pas une mince affaire. Une chose était certaine dès le départ : il devait s'agir d'un lieu adapté à chaque service, à chaque travailleur et aux citoyens de Roulers.

Durable, accessible et vert

Le défi de la construction et de la rénovation durables ? Mettre le travailleur au premier plan. Le but de la rénovation d'un bâtiment est en effet de bénéficier aux travailleurs : ils sont ceux qui y travaillent tous les jours. Et si le lieu de travail est agréable, ils travaillent plus efficacement, ce qui profite également à l'organisation dans son ensemble.

« En 2019, un groupe de réflexion composé de citoyens, de travailleurs, de mandataires, d'échevins et de

conseillers communaux a été mis sur pied. Ils ont donné leur avis sur le premier projet du nouvel hôtel de ville. Trois mots clés en sont ressortis : durable, accessible et vert. Ces notions ont été transmises à l'équipe de conception », explique Karen Verplancke, responsable des ressources humaines à la Ville de Roulers.

« L'objectif d'un lieu de travail durable ? Mettre le travailleur au premier plan. »

Personnes, souhaits et ambitions

La Ville de Roulers a développé un trajet de personnes, de souhaits et d'ambitions. « Nous avons distribué des livrets à nos travailleurs, dans lesquels ils pouvaient écrire ce qu'ils considéraient comme essentiel et non essentiel pour un lieu de travail. Par exemple, certaines personnes ont indiqué qu'elles préféreraient des bureaux moins encombrés. Nous avons donc fixé comme directive qu'une pièce ne devrait pas accueillir plus de six collègues. »

La ville de Roulers doit relever le défi de répartir 300 travailleurs de 19 départements sur trois étages. Pour aborder efficacement ce processus, la Ville a organisé un exercice de réflexion entre les différents services. « Nous avons interrogé les supérieurs hiérarchiques quant à leur collaboration fréquente avec d'autres

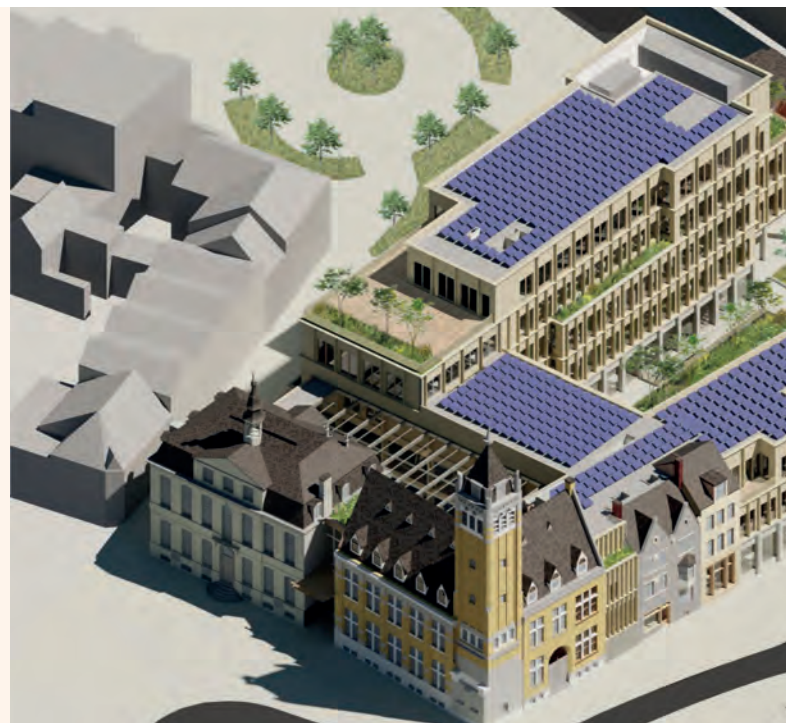
services. Et nous avons testé le fonctionnement de cette communication. Voilà comment nous avons procédé à la répartition. »

Pendant la démolition de l'hôtel de ville, la Ville de Roulers a encouragé la participation créative du personnel. Par exemple, les travailleurs ont eu la possibilité de créer des chansons, des poèmes et des graffitis sur le processus de changement. Tout le monde pouvait contribuer à faire ses adieux au bâtiment. « Nous avons placé sous le sol en béton du nouveau bâtiment une capsule temporelle contenant des objets typiques du Roulers d'aujourd'hui, ainsi qu'une liste des membres actuels du personnel et un exemplaire de notre magazine du personnel. Ainsi, le jour où l'hôtel de ville sera démoli, ces objets seront retrouvés. »

« Une capsule temporelle comprenant la liste du personnel et une Rodenbach se trouve sous le plancher du nouveau bâtiment. Ainsi, le jour où l'hôtel de ville sera démoli, il y aura quelque chose à récupérer ».

Les ateliers renforcent l'implication

La Ville de Roulers a organisé différents ateliers en collaboration avec IDEWE. La première session était principalement consacrée à la collecte d'informations. « Notre personnel a dû remplir un questionnaire au préalable, car nous voulions savoir comment il effectuait son travail. En effet, on ne peut pas comparer



des membres du personnel qui sont constamment assis devant leur ordinateur avec des membres du personnel politique qui ont des réunions régulières, par exemple. Il importait donc pour nous de savoir de quelle infrastructure ils avaient besoin, en fonction du profil de ce département ».

Au cours du deuxième atelier, chaque département s'est vu attribuer un étage dans le nouveau bâtiment. Ils ont également eu l'occasion d'aménager leur espace de travail sur la base d'un catalogue. L'équipe de projet a ensuite vérifié que ce qui avait été écrit correspondait bien aux besoins des travailleurs. Dans le troisième atelier, ils ont pu choisir parmi plusieurs



scénarios basés sur leurs suggestions. « Nous avons transmis les informations obtenues lors des ateliers à l'équipe de conception. Celle-ci travaillera sur la base de ces informations. Par exemple, les passages de câbles sortent du sol à l'endroit où les bureaux sont dessinés. Cela semble évident, mais ce sont des informations nécessaires. »

Il y aura en outre un quatrième atelier qui se tiendra quelques mois après l'emménagement des travailleurs dans

leur nouveau bureau. « Au cours de cette séance, nous discuterons des points positifs et des points d'amélioration. En effet, des problèmes peuvent toujours survenir au démarrage. »

Spécialisé dans de nombreux domaines

Le nouveau bâtiment doit respecter quatre principes. Ainsi, la Ville de Roulers vise des relations de travail flexibles, de l'autonomie, de la coopération et du travail sans contrainte de temps et de lieu. « IDEWE nous a bien aidés à cet égard. Leur force réside dans leur polyvalence. Ils proposent différents domaines d'expertise. C'est très pratique. »

« Le principe du travail basé sur l'activité crée un lieu de travail adapté aux activités et aux tâches de chaque équipe. »

Un lieu de travail à la mesure de chaque tâche

Le lieu de travail de l'avenir doit se prêter parfaitement au travail basé sur l'activité. Il doit être adapté à et par chaque équipe. Ce principe suppose que des personnes différentes effectuent des activités différentes au cours de leur travail quotidien.

Elles ont donc des besoins différents en matière d'environnement de travail. Chaque zone doit être conçue de manière à ce que les personnes puissent y fonctionner de manière optimale, conformément à l'objectif de la zone.

« En développant un environnement basé sur ce principe, vous créez non seulement un espace adapté au travail, mais aussi une culture de connexion, d'inspiration, de confiance et d'autonomie. « Nous pouvons ainsi prévoir un environnement de travail adapté aux activités et aux tâches de chaque équipe. » Pourquoi croyons-nous fermement au succès de cette méthode ? Les décideurs et l'équipe des supérieurs hiérarchiques s'engagent à 100 % dans cette méthode de travail. Sans leur soutien, cela aurait été impossible. En conclusion, de sincères remerciements s'imposent »



Misez sur un environnement de travail sain

[Cliquez ici pour en savoir plus sur les normes WELL, BREEAM, GRO et LEED.](#)



Nous transformons
les questions
complexes sur
le bien-être et la
santé en solutions
sur mesure

Creative Connect Centre : le lieu où la créativité et l'innovation se rencontrent

IDEWE lance le Creative Connect Centre en 2024. Il s'agit d'un concept global qui met à l'honneur la cocréation, l'innovation et le travail sur mesure, et ce, dans un tout nouvel espace inspirant.

Nos clients ont une question ou une idée innovante liée à la prévention ? Ils cherchent un partenaire pour trouver une solution ou la mettre en œuvre ? Ils peuvent alors se tourner vers le Creative Connect Centre et les différents services qui y sont associés, notre équipe d'experts expérimentés leur fournit un accompagnement.

Le Creative Connect Centre propose cinq types de services :



1. Cocréation

Dans le cadre de ce service, nous abordons des questions complexes en collaboration avec les organisations et nous proposons des solutions qui répondent parfaitement à leurs besoins. Nos experts en innovation et en cocréation inspirent et renforcent les idées des clients et ils les traduisent ensuite en projets concrets.



2. Analyse

Les données sont la clé de la connaissance et de la croissance. IDEWE propose dès lors des analyses de données. Celles-ci sont collectées par l'organisation elle-même ou par IDEWE. Nous réalisons également des études ciblées. C'est ainsi que nous mesurons par exemple l'impact des nouvelles méthodes de travail sur le bien-être des travailleurs.



3. Valorisation

Pour améliorer la santé et la sécurité des organisations et des collaborateurs, nous utilisons les données de santé et la recherche scientifique. IDEWE dispose de l'expertise nécessaire pour faire passer chaque politique de bien-être à la vitesse supérieure grâce à une étude valorisée.



4. Imagination

Nos experts en apprentissage sont disposés à collaborer avec les organisations dans notre tout nouveau studio pour :

- développer du matériel audiovisuel ;
- organiser des webinaires et des sessions en direct captivantes ;
- créer des e-learning sur mesure.



5. Inspiration

Si une organisation cherche à louer un lieu inspirant à Louvain, le Creative Connect Centre est accessible pour des réunions, des séances de brainstorming, des ateliers, des démonstrations, des présentations et des conférences. Il est constitué de deux espaces différents : Spark et Explore.



Vous souhaitez en savoir plus sur le Creative Connect Centre ?

Consultez la page Web
www.creativeconnectcentre.be.



Envie de savoir à quoi tout cela ressemble ? [Regardez la vidéo.](#)

Le lancement du Creative Connect Centre d'IDEWE constitue une étape importante dans notre stratégie de durabilité. En misant sur l'innovation, la cocreation et le travail sur mesure, nous favorisons le bien-être des travailleurs de manière durable et efficace.



Sessions IDEWE Connect

IDEWE souhaite inspirer et connecter. Grâce à nos sessions IDEWE Connect, nous réunissons les employeurs pour qu'ils échangent leurs connaissances et leurs expériences.

Lors de ces sessions, ils en apprennent davantage sur :

- les modifications ou les nouveautés de la législation en matière de bien-être ;
- les sujets d'actualité qui méritent leur attention dans le domaine de la prévention ;
- les outils innovants qui les aideront à surveiller et à augmenter le bien-être au sein de leur organisation.

Nos experts abordent les sujets en détail et répondent aux questions. Ils présentent parfois un témoignage ou réalisent un exercice pratique.

En outre, les employeurs peuvent échanger leurs idées avec des pairs. Il s'agit d'une expérience d'apprentissage inspirante qui les aidera à adopter une approche proactive en termes de bien-être et de prévention.

Assurer la prévention et le bien-être au travail constitue la mission principale du Groupe IDEWE. Nous disposons d'experts dans divers domaines du bien-être et de la prévention. Ce sont eux qui assurent les sessions IDEWE Connect.

La valeur ajoutée des sessions IDEWE Connect :

- actualité – Les employeurs sont rapidement informés des nouveautés dans le monde de la prévention.
- pertinence – Nos experts adaptent leurs sessions aux défis des différents secteurs spécifiques et domaines d'activité.
- pratique – Les employeurs apprennent à mettre en pratique les règles et les idées.
- interaction – En cas de question, nos experts fournissent des conseils personnalisés.
- réseautage – Chaque session constitue une excellente occasion de nouer des contacts avec des collègues du même secteur.



Vous souhaitez participer à l'une de nos prochaines sessions Connect ? [Consultez l'aperçu ici](#) (en néerlandais uniquement).





Customer Satisfaction Monitor

Comment nos clients perçoivent-ils nos services et nos prestations ? Et qu'en est-il de nos processus orientés client ? La durabilité de la connexion avec le client est au cœur du plan stratégique d'IDEWE.

Afin d'établir ce lien, nous organisons une enquête annuelle : le Customer Satisfaction Monitor, qui nous permet de sonder ce que pensent réellement les employeurs. Ils complètent le questionnaire et IDEWE traduit les résultats et le feed-back en points d'action concrets et durables.

IDEWE souhaite faire la différence en établissant un lien étroit avec les clients, c'est pourquoi nous continuons de nous investir pour améliorer la satisfaction de nos clients et consolider notre relation avec eux.





ENVIRONNEMENT





Notre engagement envers les personnes, les animaux et l'environnement

Chez IDEWE, nous considérons qu'il est de notre devoir social d'œuvrer pour le bien-être des personnes, des animaux et de l'environnement. Des actes plutôt que des mots. Comment nous y prenons-nous ? Dans ce chapitre, nous passons en revue nos principales réalisations écologiques de l'année 2023.

Créer un lieu de travail peu énergivore

Nous souhaitons que nos bureaux soient aussi performants sur le plan énergétique que possible. Nous avons ainsi suivi de près notre consommation énergétique et nous souhaitons prendre les mesures nécessaires pour la minimiser.

Consommer de manière responsable

Nous voulons traiter de manière responsable et durable tout ce que nous consommons. Dès lors, nous optimisons le tri et le recyclage et établissons des critères d'achat durables.

Le transport vert est notre moteur

En matière de transport également, nous passons au vert. Nous continuons de privilégier les véhicules électriques et nous offrons à nos travailleurs la possibilité de louer un vélo (électrique) pour leurs déplacements domicile-travail. Le résultat est là, puisque de plus en plus de travailleurs optent pour un vélo de leasing pour se rendre au travail.



Intérieur : bâtiments et installations

Lorsqu'il s'agit de durabilité, nous nous concentrons d'abord sur nos bâtiments, auxquels nous apportons des améliorations chaque fois que c'est possible. Afin d'obtenir un aperçu de notre consommation d'énergie actuelle, nous avons réalisé un projet de mesure.

Nous vérifions également si l'achat de marchandises s'effectue de manière responsable et nous assurons le tri optimal des différents flux de déchets.

Nos initiatives respectent les ODD suivants :





Étude de la consommation d'énergie des bâtiments propres

Comment pouvons-nous gérer plus efficacement la consommation d'énergie dans nos bâtiments ? Pour répondre à cette question, nous avons mené une étude approfondie en 2023. Résultat : une série de recommandations concrètes que nous pouvons activement mettre en œuvre à l'avenir.

L'étude de la consommation d'énergie s'est déroulée en trois étapes :

- 1. comprendre notre consommation** – Nous avons suivi la consommation énergétique de nos propres bâtiments en analysant nos factures d'énergie et nos relevés de compteurs.
- 2. comprendre la législation** – Que dit la loi sur la consommation d'énergie et la durabilité, aussi bien pour aujourd'hui que pour le futur ? Nous dressons la liste des attentes légales.
- 3. établir des recommandations concrètes** – Nous traduisons le fruit de nos recherches en recommandations concrètes à différents niveaux, allant de l'installation de nouveaux panneaux photovoltaïques et de nouvelles bornes de recharge pour les voitures électriques à l'achat de protections solaires et d'appareils peu énergivores.





Initiatives de durabilité chez IDEWE : îlots à déchets et achats responsables

Au sein d'IDEWE, nous nous engageons résolument dans des initiatives durables et respectueuses de l'environnement. Nous mettons l'accent sur deux projets clés : nos îlots à déchets et nos processus d'achat responsables.

Îlots à déchets

Depuis début 2023, nous utilisons des îlots à déchets dans notre siège central : il s'agit d'une étape stratégique visant à optimiser le tri et le recyclage des déchets. Ces îlots sont des points de collecte centraux où les collaborateurs peuvent jeter leurs déchets dans la poubelle adéquate : les déchets plus classiques comme le papier et carton, les PMC, les restes alimentaires et les déchets résiduels, mais aussi par exemple les piles, la frigolite ou les lampes fluorescentes. Au total, nous avons distingué **onze flux de déchets** pour le tri.

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie ?

- Les poubelles et corbeilles à papier sont retirées des bureaux et des salles de réunion.
- Les déchets sont ainsi éliminés et triés de manière centralisée.
- Des poubelles distinctes sont placées dans les cuisines pour les restes alimentaires.

Achats durables

Un autre pilier de notre plan d'action interne relatif à la durabilité consiste à rendre nos processus d'achat les plus durables possible.

En effet, en tant que grande organisation, nous achetons beaucoup. Conscients de l'effet que ces achats ont sur l'environnement, nous avons développé un modèle visant à évaluer les fournisseurs et les produits avec lesquels nous travaillons sur la base de différents critères de durabilité : qualité, service, coûts, durabilité et impact social. Le modèle nous aide à opérer des choix solides et bien réfléchis pour ce qui est des achats.

En 2024, nous continuons à développer les critères de durabilité de notre modèle pour l'implémenter le plus rapidement possible.

Grâce à nos îlots à déchets, nous encourageons nos collaborateurs à gérer leurs déchets de manière plus consciente et plus efficace et nous contribuons à une consommation et à une production plus responsables. Ce projet a entre-temps été déployé dans nos bureaux régionaux.





En dehors de nos bureaux : transport

Notre conviction en matière de transport écologique est notre force motrice. Elle s'inscrit dans le cadre de notre mission, qui consiste à offrir une vie meilleure à chacun. Par ailleurs, nous encourageons vivement les moyens de transport alternatifs. Chaque travailleur a la possibilité de louer un vélo (électrique) à un tarif avantageux. Grâce à l'indemnité vélo, le vélo se paie de lui-même. Et nous remboursons tous les trajets en transports en commun, même pour les collaborateurs disposant d'une voiture de société.

Nos initiatives respectent les ODD suivants :



Le transport vert est notre moteur

En matière de transport également, nous passons au vert. En 2023, nous avons intensifié nos efforts. L'année dernière, nous avons ainsi continué à privilégier les voitures électriques. D'abord en **augmentant le pourcentage de voitures électriques dans notre parc automobile**, ensuite, en étendant les possibilités de recharge.

Afin de permettre au plus grand nombre possible de collaborateurs de conduire un véhicule électrique, nous avons facilité la recharge, que ce soit au travail ou en dehors. Nous avons ainsi installé de **nouvelles bornes de recharge à domicile ainsi que de nouvelles bornes de recharge** dans les bureaux locaux, à savoir un total de 75 bornes de recharge à domicile et 78 sur le lieu de travail.

Quelques chiffres marquants :

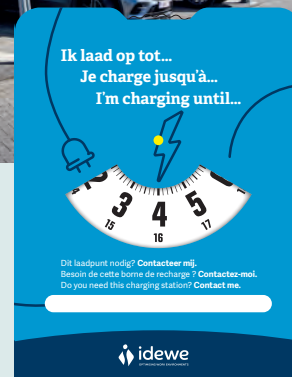
- En 2023, nous avons parcouru pas moins de 3 349 535 kilomètres à bord d'un véhicule électrique.
- Les émissions moyennes de CO₂ de nos voitures de société sont passées de 92 g/km en 2022 à 62 en 2023.
- En 2023, nous avons consommé moins de combustibles fossiles que l'année précédente : 791 250 litres d'essence et 29 144 litres de diesel, contre respectivement 905 666 et 35 103 litres en 2022.
- En 2023, 382 véhicules électriques d'IDEWE étaient en circulation (véhicules plug-in hybrides et 100 % électriques confondus).
- L'Ecoscore moyen est passé de 73,13 en 2022 à 74,88 en 2023.



IDEWE lance le disque indicateur de recharge

Les collaborateurs IDEWE sont toujours plus nombreux à

conduire une voiture électrique. Afin d'éviter les frustrations liées aux bornes de recharge (non disponibles), nous avons lancé le disque indicateur de recharge. Ce disque fonctionne comme un disque de stationnement : les travailleurs indiquent jusqu'à quelle heure leur véhicule doit charger. Dès que la batterie est pleine, ils cèdent la place au collègue suivant.



Nous considérons chez IDEWE qu'il est de notre responsabilité sociale d'œuvrer en faveur d'un air plus pur et d'une réduction de notre impact sur le climat. La mobilité verte est dès lors l'un des trois piliers dans lesquels nous continuerons à investir en tant qu'Employeur Pionnier en 2024.



Nos travailleurs sont toujours plus nombreux à opter pour un vélo de leasing

Chez IDEWE, nous encourageons les moyens de transport alternatifs. Concrètement, nous donnons à tous nos travailleurs la possibilité de louer un vélo (électrique) à un tarif très avantageux. Le résultat est là, puisque de plus en plus de travailleurs optent pour un vélo de leasing pour se rendre au travail.

Nous avons plusieurs raisons d'encourager l'utilisation du vélo auprès de nos collaborateurs :

- améliorer la mobilité individuelle et la mobilité générale ;
- renforcer la condition physique de nos travailleurs ;
- réduire l'empreinte écologique d'IDEWE.

Par le biais d'une offre de leasing de vélos, nous encourageons nos collaborateurs à avoir recours au vélo pour le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail ainsi que pour les déplacements professionnels et privés.

IDEWE prévoit en outre les équipements nécessaires pour soutenir les travailleurs qui viennent travailler à vélo :

- parking à vélos ;
- vestiaires et/ou douches (en fonction des possibilités au niveau pratique, de l'espace disponible et du contrat éventuel avec le propriétaire des bâtiments).

En 2024, le leasing vélo reste disponible pour tous les collaborateurs d'IDEWE. Nous continuons ainsi de miser sur un élargissement de la mobilité verte.

En 2023, le nombre de contrats de leasing a significativement augmenté :

2023	169
2022	114
2021	85
2020	72
2019	70







En dehors de nos bureaux : société

Notre engagement en faveur de l'environnement ne se manifeste pas seulement à l'intérieur et autour des bâtiments d'IDEWE, nous y travaillons également en dehors. C'est ainsi que nous participons par exemple à des initiatives durables telles que le Green Deal Soins durables.

Nos initiatives respectent les ODD suivants :



IBEVE mise sur un lieu de travail sans amiante

Les travailleurs méritent un lieu de travail sain. Or, le bureau sur le chantier où ils passent plusieurs heures par jour est-il sain ? Et qu'advient-il lorsque les employeurs sont confrontés à de l'amiante ?

Quelques chiffres marquants :

- En Flandre, le risque d'être confronté à de l'amiante est présent dans 70 à 90 % des cas.
- Dans le monde, 107 000 personnes meurent encore chaque année des suites d'une exposition à l'amiante.
- En Belgique, 200 décès par an sont dus à un mésothéliome (cancer de la plèvre ou du péritoine). Ces décès touchent des personnes qui ont été en contact avec de l'amiante au travail il y a plusieurs dizaines d'années.

D'ici 2040, la Flandre souhaite être totalement exempte d'amiante. IBEVE a dès lors lancé une campagne relative aux risques liés à l'amiante.

Pour sensibiliser le public à ce sujet, IBEVE a réalisé huit vidéos d'information dans lesquelles des experts expliquent certains sujets et mesures spécifiques. Parallèlement, nous avons rédigé un livre blanc que les employeurs peuvent télécharger gratuitement sur notre site Web (en néerlandais uniquement).

IBEVE asbl et le service externe de prévention IDEWE asbl forment ensemble le Groupe IDEWE.

IBEVE fournit différents services dans les domaines suivants : analyse d'amiante, hygiène du travail, sécurité au travail et gestion de l'environnement.

D'ici 2040, la Flandre souhaite être totalement exempte d'amiante. IBEVE a dès lors lancé une campagne relative aux risques liés à l'amiante. Nos experts ont également participé à la création de la formation pour devenir expert en inventaire d'amiante certifié.



Misez sur un lieu de travail sans amiante

Pour en savoir plus, consultez la page www.ibeve.be/asbest (en néerlandais uniquement).

IBEVE a réalisé l'inventaire d'amiante dans les 650 bureaux de Belfius et se charge en outre d'effectuer chaque année un contrôle dans les bureaux où de l'amiante a été détecté.

« Nous collaborons depuis plusieurs années avec IBEVE dans le domaine de l'amiante. Nous sommes très satisfaits de notre partenariat. »

Rudi Artois, Direction Coordinator
Technique chez Belfius



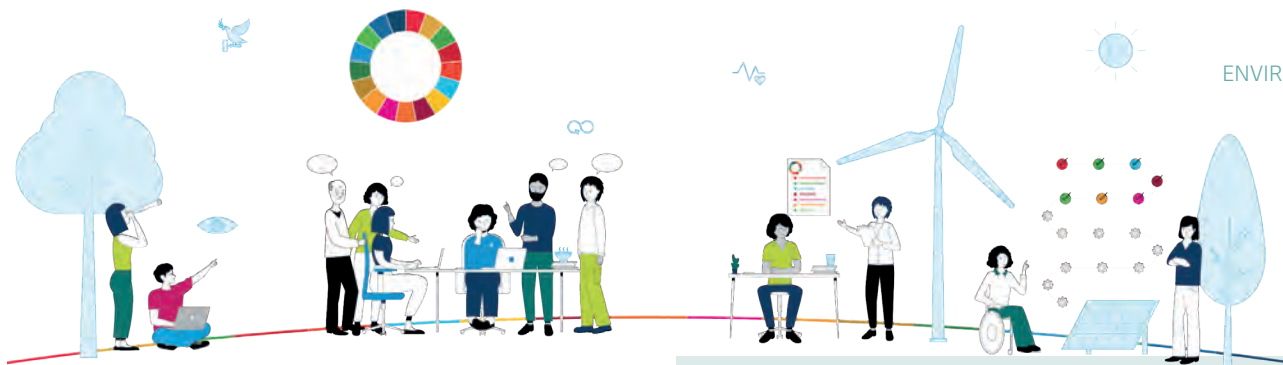
L'amiante est encore bien présent dans notre environnement de travail et de vie, et cela ne changera pas du jour au lendemain. C'est précisément pour cela qu'IBEVE déploie des efforts supplémentaires pour sensibiliser le public aux risques liés à l'amiante. À l'aide de nos supports écrits et nos vidéos, nous informons les employeurs sur les risques et montrons comment IBEVE contribue à résoudre le problème de l'amiante sur le lieu de travail.

En 2024, IBEVE continue de mettre régulièrement l'accent sur ce thème et poursuit sa campagne de sensibilisation.

Pas à pas vers un lieu de travail sans amiante

[Visionnez nos vidéos pour en savoir plus sur la gestion de l'amiante \(en néerlandais uniquement\).](#)





Green Deal Soins durables

En 2023, l'Autorité flamande a lancé le Green Deal Soins durables. Cette initiative vise à encourager les organisations de soins de santé à prendre des mesures supplémentaires en faveur de la durabilité. IDEWE a été le seul service externe à y participer.

Le Green Deal Soins durables part du principe que miser sur le bien-être et les soins de santé préventifs, c'est aussi s'attaquer aux problèmes climatiques.

Cette édition s'articule donc autour de **cinq objectifs primordiaux pour le secteur des soins de santé :**

1. la transition durable dans le secteur de la santé et du bien-être ;
2. la promotion du principe « One Health » ;
3. la mise en place d'un réseau d'apprentissage ;
4. l'augmentation des connaissances sur les soins durables et le bien-être ;
5. la mise en place d'une politique cohérente et harmonieuse qui facilitera la transition durable dans le secteur des soins de santé.

Qu'est-ce qu'un Green Deal ?

Un Green Deal est un accord volontaire entre des partenaires (privés) et le gouvernement flamand pour réaliser des projets durables. Le Green Deal Soins durables constitue la treizième édition de cette initiative et se terminera fin 2026.

Quel est le rôle d'IDEWE dans ce Green Deal ?

Nous aidons les organisations à faire le point sur leur situation actuelle en matière de durabilité. C'est ce que nous faisons avec le scan de durabilité. Le scan nous permet d'identifier les priorités en matière de durabilité, que nous transposons ensuite dans un plan d'action clair et ciblé. Lors d'une phase suivante, nous aidons les organisations à mettre en œuvre leur plan d'action, en collaborant par exemple dans le cadre de la création et de l'aménagement d'un lieu de travail durable.

Le Groupe IDEWE prend en outre lui-même part à l'initiative et nous continuons à nous engager à travailler de manière plus durable dans les années à venir.



Cliquez ici pour **en savoir plus** sur notre [scan de durabilité](#).

Notre objectif : réduire autant que possible la quantité de déchets résiduels

Peter De Smet, EHS-manager à Alstom Bruges

Alstom Bruges produit pour l'instant des trains à double étage pour la SCNB. En raison des différents flux de déchets, l'entreprise est confrontée à un défi majeur en matière de recyclage. Néanmoins, elle déploie des efforts considérables pour réduire les déchets. Pour ce faire, elle est aidée par IBEVE, des experts en matière d'environnement et de sécurité. IBEVE est la deuxième entité du Groupe IDEWE.

Peter De Smet est EHS manager chez Alstom Bruges, ce qui implique qu'il est responsable de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Marjolein Messiaen est coordinatrice environnementale externe chez IBEVE. Elle veille à ce que la section de Bruges respecte les réglementations environnementales et les exigences légales. Les trains et les tramways sont l'un des moyens de transport les plus durables. **La durabilité fait également partie de l'ADN d'Alstom.**



« Nous nous efforçons d'inspirer tous nos partenaires de coopération avec le même objectif : fabriquer des produits respectueux de l'environnement. Les trains que nous construisons ici transporteront demain d'innombrables personnes. Nous voulons donc nous assurer qu'ils pourront voyager dans un environnement sûr et sain », déclare Peter De Smet, EHS manager chez Alstom Bruges.

Finis les emballages superflus

Alstom Bruges produit actuellement des trains à double étage, ce qui pose des **problèmes complexes en matière d'élimination des déchets**. Néanmoins, l'entreprise déploie de nombreux efforts pour réduire les déchets. L'une des principales mesures prises par Alstom Bruges pour réduire les déchets est **l'examen approfondi des flux de déchets de ses fournisseurs**.

« Un train à deux étages se compose de plus de 8 000 pièces différentes. Chacune de ces pièces est livrée dans un emballage standard par nos fournisseurs. Par le passé, ces emballages étaient jetés. Nous avons essayé de réduire ce phénomène en créant des unités de transport dans lesquelles les fournisseurs placent leurs pièces. Nous réduisons ainsi l'utilisation d'emballages superflus », explique Peter De Smet.

« Nous étudions les matériaux que nous pouvons collecter pour le recyclage, au-delà même de ce qui est imposé par la loi. »

Conscience environnementale au travail

Alstom ne se concentre pas seulement sur les flux de déchets de ses fournisseurs, mais travaille avec IBEVE pour s'assurer que **ses propres travailleurs trient correctement**.

« Les travailleurs reçoivent des boîtes à outils et d'autres dispositifs tels que des pictogrammes et des images. Plusieurs langues sont parlées chez Alstom, il faut donc que tout soit clair pour tout le monde. Les travailleurs sont la source de l'entreprise. Il est essentiel qu'ils se sentent impliqués dans la mission d'Alstom », explique Marjolein Messiaen.

« Le changement n'est jamais aisé. Par exemple, demander soudainement aux travailleurs de ne pas trier dans une seule poubelle, mais dans deux ou trois poubelles différentes, nécessite un changement de mentalité. Nous avons créé des mini-parcs à conteneurs, de sorte que les travailleurs ne doivent pas parcourir de longues distances avec leurs déchets.

Cependant, il est nécessaire de répéter les règles de temps en temps, sinon l'habitude se perd rapidement », explique Peter.



« Un collecteur de déchets est également présent en permanence sur le site, ce qui renforce nos efforts. Nous vérifions également avec lui s'il existe des flux de déchets que nous pouvons trier en plus, comme le papier bulle. Nous étudions quels matériaux nous pouvons collecter pour le recyclage, au-delà des prescriptions légales », ajoute Marjolein.

Séparer les flux de déchets pour améliorer le recyclage

Alstom poursuit **deux objectifs environnementaux majeurs** : 90 % des déchets doivent être récupérables et 80 % doivent être recyclés.

« Nous atteignons facilement l'objectif de récupération. Concernant l'objectif de recyclage, nous mettons tout en œuvre pour l'atteindre. Nous sommes en bonne voie. Nous continuons par exemple à **diviser les flux de déchets**. Au total, nous avons identifié environ 27 flux de déchets. Le plastique n'est notamment pas considéré comme un tout. Nous séparons le papier

aluminium, le papier bulle, la frigolite, etc. afin de les **recycler autant que possible** », explique Peter.

« Nous nous réunissons également avec le responsable du traitement des déchets pour analyser les flux. Nous étudions la possibilité de collecter certains flux séparément afin d'en améliorer le traitement. Notre but ultime ? Réduire autant que possible la quantité de déchets résiduels. »

« Nous demandons beaucoup à nos travailleurs, mais il est essentiel qu'ils se sentent engagés dans la mission d'Alstom. »

Moins de déchets, plus d'efficacité

Alstom s'efforce également de **réduire les déchets chimiques** en n'achetant que la quantité nécessaire.

« Nous n'achetons pas un bidon de colle d'un litre si nous n'avons besoin que de 20 millilitres par wagon. Le fait de se limiter à n'acheter que ce qui est nécessaire présente deux avantages : d'une part, nous évitons le gaspillage dû au séchage si un grand bidon n'est pas entièrement utilisé. D'autre part, les petits pots sont complètement vides lorsqu'ils sont utilisés. Une utilisation plus efficace permet de réduire les déchets », explique Peter.

« Une utilisation plus efficace permet de réduire les déchets. »

La collaboration est une voie à double sens

Alstom et IBEVE travaillent ensemble depuis 2017, et la collaboration avec IDEWE date même de 2013. Pour Peter, Marjolein est la conscience environnementale de l'entreprise.

« Marjolein n'est pas quelqu'un qui me transmet toutes les informations pour que je les transmette à mon tour. Elle communique directement avec les responsables et l'atelier pour voir comment nous pouvons, en tant que service de prévention, améliorer les méthodes de tri, et pour offrir son aide si nécessaire. Il s'agit d'une interaction entre le coordinateur environnemental d'IBEVE, l'entreprise de traitement des déchets et le service interne de prévention. Ces trois parties constituent une équipe au sein de laquelle nous pouvons exprimer nos opinions. Ce n'est assurément pas à sens unique », conclut Peter.

À propos d'IBEVE

IBEVE est la deuxième entité du Groupe IDEWE. Depuis plus de trente ans déjà, vous pouvez compter sur notre expertise en matière d'analyse d'amiante, de gestion de l'environnement et de sécurité au travail.



Cliquez ici si vous souhaitez obtenir **davantage d'informations** sur [IBEVE](#) (en néerlandais uniquement).





SOCIÉTÉ



Notre impact sur la société

IDEWE a pour objectif de renforcer le lien entre les personnes et de contribuer à une société meilleure par nos actions en matière de sécurité, de santé et d'environnement. C'est pourquoi nous trouvons important de réagir aux problèmes sociaux et environnementaux urgents.

Science et bien-être

Notre offre en matière de bien-être est basée sur des connaissances scientifiques. Nous voulons nous assurer que nos outils, conseils et services ont un impact réel sur les travailleurs et donc sur la société. Pour analyser cela, nous nous appuyons sur les recherches de notre département Knowledge, Information & Research (KIR).

Notre offre en matière de bien-être est toujours basée sur des études scientifiques.

Notre écosystème social

L'objectif d'IDEWE est d'offrir aux organisations une solution complète en les accompagnant du début à la fin. Pour y parvenir, nous collaborons avec un écosystème croissant de partenaires qui, comme nous, veulent s'attaquer aux problèmes sociaux et écologiques. En 2023, nous avons par exemple collaboré avec le Voka, HERW!N, Kokoro, Ready2Improve, POBOS, BloomUp, etc.

Soutien d'initiatives caritatives

IDEWE a soutenu différentes associations caritatives en 2023. Nous avons fait don de matériel médical à l'association Hubi & Vinciane, nous avons soutenu les événements « Warmste Week » et « Viva For Life » et nous avons collecté des dons par le biais de nos Fitcoins pour Natuurpunt et le Kinderkankerfonds, entre autres.

Vous voulez en savoir plus sur notre engagement social ? Dans ce chapitre, vous trouverez des informations sur nos projets de recherche scientifique en cours, nos écosystèmes et le soutien que nous apportons aux associations caritatives.

Études scientifiques

Les connaissances scientifiques constituent la base de notre offre en matière de bien-être. Nous voulons nous assurer que nos outils, conseils et services ont un impact réel sur les travailleurs. Pour analyser cela, nous nous appuyons sur les recherches de notre département Knowledge, Information & Research (KIR).

Les connaissances scientifiques du KIR sont intégrées dans notre travail en matière de bien-être pour que nous répondions efficacement aux besoins actuels. Nos clients, le monde académique et la société en sortent gagnants.

Nos initiatives respectent les ODD suivants :



Nous élargissons notre offre en matière de bien-être grâce à la recherche

Quelle est la meilleure manière d'aborder le technostress en tant qu'employeur ? Dans quels emplois et dans quels secteurs certains types de cancer surviennent-ils le plus souvent ? Comment améliorer le bien-être financier sur le lieu de travail ? Autant de questions que se posent les chercheurs de notre département Knowledge, Information & Research (KIR), qui étudient l'impact de nos services et produits sur le bien-être des travailleurs.

Quelques-uns de nos projets de recherche en 2023 :

La numérisation à dimension humaine : étude de panel sur le technostress sur le lieu de travail

Les nouvelles technologies nous facilitent la tâche au travail, mais la numérisation entraîne aussi un « technostress », c'est-à-dire l'incapacité de faire face à certains changements technologiques de manière saine. Ce stress n'est pas sans effet pour le bien-être, la satisfaction au travail et les performances des travailleurs.

Questions de recherche

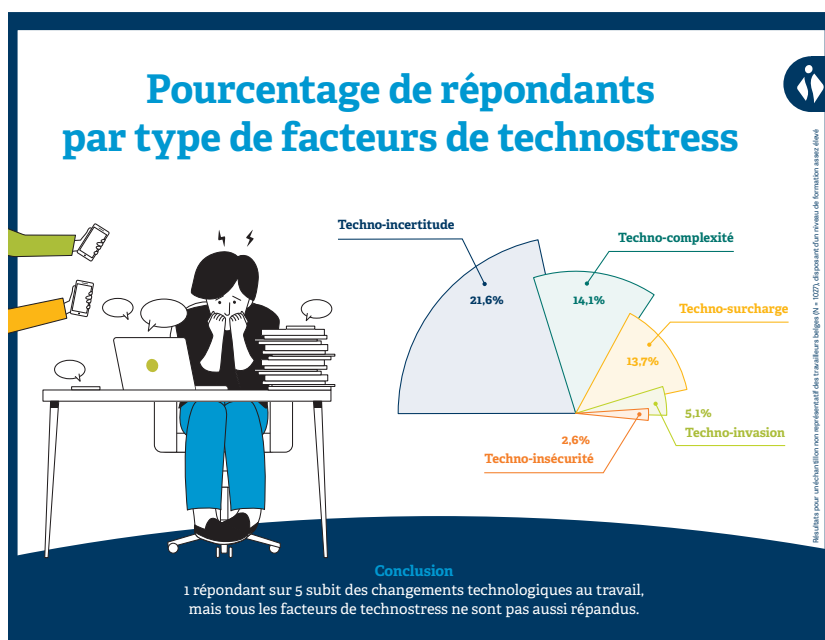
1. Quels sont les facteurs de technostress, aspects stressants liés à l'utilisation de la technologie ?
2. À quel point sont-ils présents sur le lieu de travail ? Comment influencent-ils la santé mentale des travailleurs ?
3. Quelle est la meilleure manière d'aborder le technostress en tant qu'employeur ?

Nous avons mené quatre enquêtes en 2023, auxquelles 1 027 travailleurs et indépendants belges issus de différents secteurs ont participé.



Résultats

1. **Technostress** – Un travailleur sur cinq ressent les changements technologiques ou « techno-incertitude » au travail. Mais tous les facteurs de technostress ne reviennent pas à la même fréquence.
 - Les travailleurs ont souvent l'impression que la technologie complique leur travail (techno-complexité) et que la numérisation les force à travailler davantage et plus vite (techno-surcharge).
 - La crainte de devoir être joignable à tout moment (techno-invasion) ou de perdre leur travail (techno-insécurité) est **moins fréquente**.
2. **Technostress et attitudes, bien-être et performance** – Les facteurs de technostress vont de pair avec une diminution du bien-être, une attitude moins favorable et à une moins bonne performance dans l'exécution des tâches.
3. **Comment aborder le technostress en tant qu'employeur ?** – Un leadership numérique fort joue un rôle protecteur à cet égard : les travailleurs sont plus performants lorsqu'ils sont correctement guidés sur le plan numérique, et ce, même s'ils ressentent une certaine techno-incertitude.



Étape suivante

Notre département de recherche a examiné les données issues des quatre enquêtes. Les résultats et les données ont été partagés par le biais de publications scientifiques et des canaux de communication d'IDEWE.

IDEWE aborde la question du stress financier avec Thomas More, la VUB et la Solvay Business School.

La hausse de l'inflation et des prix de l'énergie entraîne des coûts plus élevés pour les consommateurs. Énormément de travailleurs éprouvent de plus en plus de difficultés à joindre les deux bouts, c'est pourquoi IDEWE a participé au projet « Moins de stress financier : plus de bien-être au travail », qui vise à pour améliorer le bien-être financier au travail.

Les soucis financiers ont un impact sur les travailleurs : ils sont moins concentrés et commettent davantage d'erreurs, leur attention pour la sécurité sur le lieu de travail diminue et ils sont plus souvent absents. De plus, les personnes en proie à des problèmes financiers attendent trop longtemps avant de chercher une aide professionnelle.

Services en matière de bien-être financier

Le projet « Moins de stress financier : plus de bien-être au travail » a été mené par Thomas More, la VUB et la Solvay Business School. IDEWE a fait partie de la commission d'accompagnement de ce projet. À ce titre, nous avons contribué à développer les services liés au bien-être financier, afin de lever le tabou sur cette question et de faciliter l'accès aux aides existantes.

Questionnaire relatif au bien-être financier

Notre département KIR a collaboré avec les experts de la VUB dans le cadre d'un questionnaire de diagnostic, qui évalue différents aspects du bien-être financier :



- la sécurité financière et les moyens financiers ;
- la menace financière et les problèmes financiers ;
- la honte par rapport à la situation financière ;
- l'isolement social ;
- les ressources qui peuvent diminuer le stress financier.

Depuis l'automne 2023, le questionnaire fait partie de notre enquête ARPSi standard. Près de deux mille travailleurs issus de sept organisations l'ont complété.

Résultats

IDEWE développera des services et produits concrets sur la base des résultats. Nous souhaitons ainsi aider les employeurs à détecter de manière anticipée les problèmes financiers chez leurs travailleurs, en créant par exemple un outil de diagnostic ou en les renvoyant vers un coach pour le budget lorsque c'est nécessaire.

L'objectif final de ces outils est l'amélioration du bien-être financier des travailleurs et la diminution de l'impact des soucis financiers sur le lieu de travail.

Projet « La prévention du suicide au travail » : boîte à outils destinée aux personnes clés

D'ici à 2030, l'Autorité flamande souhaite réduire le taux de suicide de 10 % par rapport aux chiffres de 2020.

À cet égard, elle souhaite promouvoir l'expertise des professionnels et des personnes clés dans différents contextes, y compris au travail.

IDewe a dès lors lancé le projet « La prévention du suicide au travail » en 2023, en collaboration avec le Vlaams Expertisecentrum Suicidpreventie (VLESP), Centre d'expertise flamand pour la prévention du suicide. L'objectif du projet est de développer une boîte à outils qui améliore l'expertise en matière de prévention du suicide des personnes de confiance et d'autres personnes clés au sein des organisations, et ce, afin de leur permettre de détecter les signaux à un stade plus précoce et de se sentir capables d'y réagir.

En utilisant des méthodes de *human design thinking*, nous impliquons toutes les parties prenantes dans ce projet : les travailleurs ayant des pensées suicidaires, les experts et les personnes clés au sein des organisations. Nous développons ainsi une boîte à outils qui répond aux besoins réels en matière de prévention du suicide au travail.

Le projet a débuté en septembre 2023 et se poursuivra jusqu'à l'été 2025.



La base de données Belgian Occupational Cancer (BOCCA) détecte les cancers liés au travail

Dans quels emplois et dans quels secteurs certains types de cancer surviennent-ils le plus souvent ? Et à quelles substances les travailleurs malades ont-ils été exposés ? C'est ce qu'IDEWE est en train de découvrir en collaboration avec la KU Leuven et la Fondation Registre du Cancer.

Recoupement d'informations

En 2023, nous avons relié deux bases de données :

- le registre du cancer d'une part, qui rassemble des données sur tous les nouveaux diagnostics de cancer en Belgique ;
- la banque de données d'IDEWE d'autre part, qui comporte des informations sur les substances auxquelles les travailleurs sont exposés – classées par emploi ou par secteur.

Deux parties indépendantes ont garanti l'anonymat et veillé au respect du règlement général sur la protection des données (RGPD), et donc de la vie privée de chacun.

En 2024, nous nous chargeons d'étudier les informations obtenues d'un point de vue statistique.

Analyse de la littérature

IDEWE a en outre procédé à une étude systématique de la littérature. La question de recherche était la suivante : quel est le lien entre l'exposition à des substances cancérigènes et l'apparition effective d'un cancer dans différentes professions et différents secteurs ? L'étude poursuit un double objectif : déterminer qui tombe malade et quand, et pourquoi une personne tombe malade ou non.

Les résultats de ces deux initiatives nous permettront d'améliorer nos mesures de prévention :

- limiter l'exposition aux substances nocives ;
- encourager un comportement correct et sûr ;
- recommander des équipements de protection efficaces.

Écosystèmes & partenariats

IDEWE fait bien plus que ce que vous attendez d'un service externe. Mais nous ne pouvons pas tout faire seuls. Heureusement, ce n'est pas le cas. Ensemble, nous sommes beaucoup plus forts.

En nous associant à des partenaires tels que des fournisseurs, des distributeurs, des clients, des services publics et des concurrents, nous sommes capables de faire plus. Nous appelons « écosystème » un groupe de partenaires travaillant ensemble sur un thème particulier.

Nos initiatives respectent les ODD suivants :



Concevoir des solutions complètes

IDEWE souhaite offrir une solution complète en accompagnant les clients du début à la fin. C'est pourquoi nous nous entourons de partenaires qui, comme nous, sont motivés pour s'attaquer aux problèmes sociaux et écologiques. Ces collaborations font d'IDEWE une organisation flexible et tournée vers l'avenir.



Potential Partnership Assessment

Nous réfléchissons attentivement avant de nous engager avec qui que ce soit. C'est pourquoi IDEWE a mis au point le « Potential Partnership Assessment », qui nous permet d'évaluer, sur la base de cinq catégories : la stratégie, les opérations, les finances, les données et la technologie, la culture et l'image, si un partenariat correspond à notre culture d'entreprise et à nos objectifs.

L'aspect « durabilité » joue un rôle prépondérant à cet égard, le critère principal étant l'existence ou non d'une politique en matière de durabilité chez le partenaire potentiel. Nous tenons également compte de la présence d'un rapport de durabilité et d'un plan d'action dans ce domaine, ainsi que d'éventuels labels ou certificats.

IDEWE souhaite être le premier point de contact pour les travailleurs, les employeurs et les décideurs et contribuer à façonner le paysage de la prévention grâce à une collaboration durable avec les clients et les partenaires.

Quelques-unes de nos collaborations en 2023 :

Aujourd’hui, IDEWE veut surtout faire la différence sur le plan de la promotion de la santé, le bien-être mental et la réintégration. C’est pour cette raison que nous sommes partis à la recherche de partenaires spécifiques, des organisations qui ajoutent de nouvelles expertises à nos services.

1. Promotion de la santé : Fit4Work

Des travailleurs en bonne forme sont plus motivés et plus résistants. C’est la raison pour laquelle de plus en plus d’organisations investissent dans la santé de leurs travailleurs.

Pour les aider dans cette démarche, nous avons revu notre offre Fit4Work en 2023. Nous encourageons ainsi

les travailleurs à opter pour un style de vie durable et sain.

Les thèmes centraux sont les suivants :

- **EAT** : offrez de la nourriture saine au travail.
- **MOVE** : faites bouger vos travailleurs.
- **VITALITY** : prêtez attention à l’énergie vitale.
- **SMOKE** : encouragez un environnement de travail sans tabac.

Fit4Work se compose d’une offre large et innovante.

Dans ce cadre, IDEWE s’entoure de partenaires fidèles :

Kokoro, Ready2Improve, Sportlab@work,
Voeding in balans, De Stemcoach et Topatleten.

Notre ambassadeur et patineur de vitesse olympique Bart Swings soutient déjà Fit4Work. Dans cette vidéo, il vous explique pourquoi.

2. Bien-être mental : Employee Assistance Program (EAP)

Des collaborateurs en bonne santé et heureux travaillent mieux. Ils sont plus productifs, plus loyaux et moins souvent absents pour maladie. Grâce à l'Employee Assistance Program (EAP), IDEWE offre à ses clients une solution complète pour le bien-être au travail.

L'offre EAP soutient les travailleurs au niveau de leur bien-être mental, émotionnel et physique. Le programme offre un accompagnement pour toutes sortes de thématiques professionnelles et privées telles que le stress, la résilience, les problèmes financiers, le développement personnel, les symptômes modérés de dépression ou les problèmes relationnels.

Pour l'offre en matière de bien-être mental, nous travaillons depuis 2023 avec BloomUp et POBOS. Ces partenaires disposent chacun d'un réseau étendu de psychologues, de psychothérapeutes et de coaches expérimentés. Les deux organisations utilisent une plateforme numérique pour faciliter les trajets de développement personnel.

Avec **POBOS**, nous nous concentrons sur :

- un accompagnement en temps réel en matière de bien-être psychosocial par le biais d'un réseau de thérapeutes et de professionnels ;
- un accompagnement étendu sur le plan social et juridique ;



- un soutien collectif par le biais d'un tableau de bord comprenant des données pour l'employeur.

Avec **BloomUp**, nous nous concentrons sur :

- un accompagnement en ligne via un réseau de thérapeutes ;
- des trajets de développement personnel via e-coaching ;
- un soutien collectif par le biais d'un tableau de bord comprenant des données pour l'employeur.

Grâce à cette collaboration, nous offrons un double bénéfice à nos clients : (1) les travailleurs trouvent facilement une assistance abordable et adaptée, et (2) les employeurs ont la garantie que leurs travailleurs bénéficient rapidement d'une aide qualitative.

3. Réintégration : Return2Work

De nombreux travailleurs sont confrontés à des obstacles sur et vers le lieu de travail. Des défis qui semblent trop grands ou trop complexes pour être relevés seul. Jobcoaching vous apporte le soutien nécessaire dans cette démarche.

Grâce à notre collaboration avec emino, nous mettons rapidement les travailleurs en contact avec un coach professionnel. L'organisation informe, conseille et soutient les personnes en recherche d'emploi, les travailleurs et les entreprises. L'objectif : permettre à chaque talent de trouver et de garder un travail de manière durable et active.

En tant que partenaire, emino garantit une disponibilité suffisante pour les clients d'IDEWE. Un travailleur rencontre des difficultés ? Notre médecin du travail signale directement cette personne auprès d'emino. Le travailleur se voit ensuite attribuer un coach professionnel. Ils élaborent ensemble un plan d'accompagnement.

En 2024, la collaboration avec notre écosystème actuel est prolongée. Nous restons évidemment ouverts pour accueillir de nouveaux partenaires. Nous invitons ainsi nos travailleurs à partager leurs idées de collaborations potentielles dans la plateforme interne iDeas.

Relations de partenariat structurelles pour s'améliorer mutuellement

IDEWE veut rester proche de la réalité. Dans notre société qui change rapidement, ce n'est pas toujours simple. C'est pourquoi nous gardons activement le lien avec les organisations et les institutions qui partagent nos valeurs et nos ambitions. Nous échangeons ainsi des idées, stimulons l'innovation et nous inspirons mutuellement.

Health Hub Aalst et IDEWE : partenaires pour des soins innovants

Health Hub Aalst est un hub d'innovation pour les entreprises de technologies de la santé. Objectif : stimuler l'innovation et l'entrepreneuriat dans le secteur des soins en effaçant les frontières entre les entreprises, les institutions du savoir, les acteurs du secteur et les citoyens.

L'offre de l'organisation se compose de soutien au niveau du contenu (ateliers, formations, mentorat, etc.) et un lieu de rencontre et de travail physique. Cette offre est destinée aux entrepreneurs du secteur des soins, aux partenaires et au secteur des soins dans son ensemble.

Grâce à notre partenariat avec Health Hub Aalst, nous renforçons les compétences de nos travailleurs sur le plan de l'innovation. Nous entrons en contact avec des établissements de soins, des entrepreneurs et des instances de recherche et nous restons au courant des dernières avancées dans le secteur des soins.

HERW!N et IDEWE : partenaires dans l'inclusivité

HERW!N ? HERW!N est le collectif des entrepreneurs sociaux circulaires en Flandre. Il rassemble les employeurs qui créent de l'emploi pour les personnes ayant des difficultés à intégrer le marché du travail, comme les malades de longue durée, les personnes peu qualifiées ou les personnes souffrant d'un handicap mental, psychique ou social.

Lode Godderis, CEO d'IDEWE : « IDEWE croit fermement dans les capacités de chacun. La vision de HERW!N correspond donc parfaitement à notre fonctionnement. Nous voulons aider les personnes à trouver du travail et à le garder, et surtout à pouvoir travailler en bonne santé. »

Notre rôle en tant que partenaire de HERW!N :

- Nous organisons des sessions Connect (sessions d'information et d'échange) pour les conseillers en prévention de HERW!N.
- Nous mettons notre offre de formation à disposition des membres de HERW!N et fournissons un avis stratégique ciblé, adapté au secteur.

Ensemble, nous offrons aux personnes éloignées du marché du travail la chance qu'ils méritent.



Pour en savoir plus sur [notre partenariat avec HERW!N](#), [cliquez ici](#) (article en néerlandais uniquement).

Un vaste réseau de partenaires

Chez IDEWE, nous travaillons en étroite collaboration avec différents partenaires disposant d'une expertise et d'un savoir-faire spécifique. Nous sommes activement impliqués dans différents réseaux et nous étendons continuellement nos partenariats.

Outre les accords cités précédemment, IDEWE travaille également avec [In4Care](#), [VKW Limburg](#), [VOKA](#), [Etion](#), [Zorgnet-Icuro](#), [het Vlaams Welzijnsverbond](#), [KU Leuven](#), [De Beweging](#), etc. Ensemble, nous unissons nos forces pour faire passer nos services à la vitesse supérieure.





IDEWE soutient différentes initiatives caritatives

En tant qu'organisation, IDEWE n'est pas isolé du reste du monde. Nous faisons partie intégrante de la société qui nous entoure, et nous estimons dès lors qu'il est important de contribuer activement à son amélioration.

En 2023, nous nous sommes engagés en faveur de différentes initiatives caritatives :

Fitcoins

Nous avons lancé le projet Fitcoins en collaboration avec Fitcoins/Kokoro. Le concept est simple : nos collaborateurs récoltent un fitcoin pour mille pas ou coups de pédale. Ils peuvent ensuite en faire don à une association caritative ou les échanger contre un cadeau collectif.

En 2023, IDEWE a fait don de 4 644 euros via les Fitcoins à différentes associations caritatives :



kinderkankerfonds vzw **1 446 euros**



900 euros



260 euros



398 euros



240 euros

Arc-en-ciel

En Wallonie, nous avons récolté des jouets pour Arc-en-ciel. Cette organisation bruxelloise s'investit pour les jeunes et les enfants précarisés.

Warmste Week et Viva For Life

Nous avons fait un don de 10 000 euros à De Warmste Week et de 2 500 euros à Viva for Life, l'initiative équivalente en Wallonie. Les collaborateurs d'IDEWE ont également organisé un souper spaghetti, un quiz, une vente de gaufres et une chasse aux talents pour rassembler les fonds.

Vroemdag

Notre régionale de Turnhout a épargné pour une action caritative qui lui tenait à cœur : le Vroemdag. Un événement où les jeunes en situation de handicap ont l'occasion d'embarquer dans une voiture de course sur le circuit de Zolder.

Hubi & Vinciane

Nous avons fait don de matériel médical et d'ordinateurs portables à la fondation Hubi & Vinciane au Bénin. L'organisation œuvre en faveur de l'évolution durable au travers de projets éthiques. Ils offrent aux habitants de la région de Borgou-Parakou au Bénin une meilleure vie.

En 2024 aussi, IDEWE continue à soutenir les associations caritatives. Nous nous donnons toujours à fond pour récolter des Fitcoins. Nous œuvrons ainsi pour plus d'équité dans notre société.

5

Impliquer chacun dans le bien-être et la prévention NOS PROJETS POUR 2024

Dans cette dernière partie, nous nous penchons sur les initiatives futures. Nous l'avons divisée en chapitres : collaborateurs, organisations et société. Tous ces projets font partie de notre plan stratégique pour 2021-2024.



Pour en savoir plus sur notre plan stratégique :

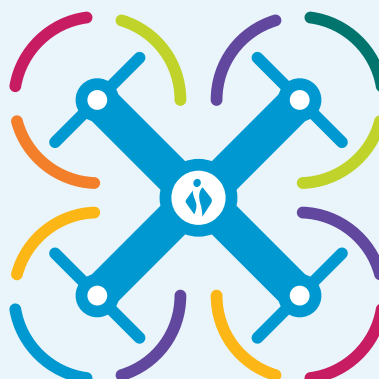
www.idewe.be/fr/qui-sommes-nous#visie-missie-strategie.



Human digital self

Dynamic market leader

**Organisation is
'future proof'**



**Most attractive employer
within prevention**

Travailleurs

Détecter le cancer de la peau avec SkinVision

IDewe met les soins et la prévention à l'avant-plan. C'est aussi le cas pour ses travailleurs. C'est pourquoi, en 2024, nous avons proposé l'application SkinVision : un **outil innovant** qui aide à détecter le cancer de la peau.

SkinVision est un service médical validé cliniquement. Il a été spécialement développé pour détecter de manière précoce les signes du cancer de la peau. Vous prenez simplement une photo de votre peau ou d'une tache de naissance avec l'application et vous recevez directement une indication du risque. L'application utilise un algorithme sophistiqué pour évaluer la probabilité de cancer de la peau.

Dans le monde, une personne sur cinq contracte un cancer de la peau. Une détection précoce est essentielle : plus de 95 % des cancers de la peau peuvent être soignés si le médecin peut intervenir rapidement.

IDewe attache beaucoup d'importance à la santé et au bien-être de ses collaborateurs. En mettant SkinVision à leur disposition, ils peuvent contrôler leur peau simplement et régulièrement pour détecter d'éventuels signes de cancer de la peau.

Étendre le réseau avec les HR Business Partners

IDewe va utiliser des HR Business Partners pour se rapprocher encore davantage de ses collaborateurs. De cette manière, nous impliquons aussi plus nos travailleurs dans notre organisation.

Résultat :

- Nous pouvons mieux comprendre les besoins qui se manifestent au travail et y répondre.
- Nous offrons à tous nos collaborateurs la chance de mettre à profit les services et programmes que nous proposons de manière optimale.

Vers une organisation « future proof »

En 2024, IDEWE souhaite continuer à investir dans son évolution vers une organisation « future proof ». L'un des points sur lesquels nous allons nous concentrer est le travail d'équipe.

Pour ce faire, IDEWE dispose de l'expertise nécessaire. En collaborant de manière multidisciplinaire, nous étalons nos connaissances au travers de toute l'entreprise. Cela nous permet de mener à bien nos missions et nos défis de manière structurelle.

Nous encourageons nos collègues à se soutenir mutuellement, à s'entraider et à évoluer ensemble. Nous atteindrons ainsi une cohésion interne forte et un environnement de travail efficace.

Avec nos collaborateurs, nous œuvrons pour une organisation parée pour l'avenir.





Organisations

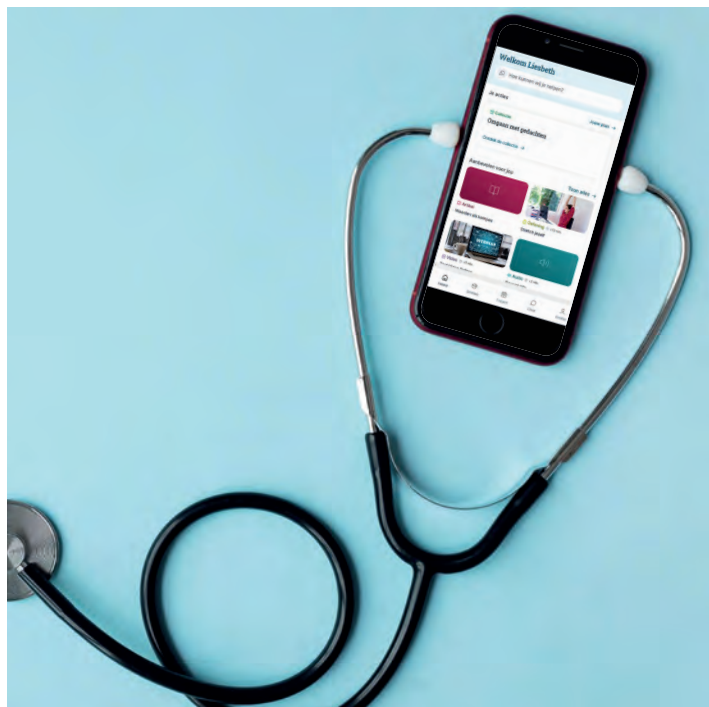
Application IDEWE pour les travailleurs

IDEWE a travaillé dur sur une nouvelle application dédiée à l'accompagnement et au suivi des travailleurs. Un trajet test a été lancé en 2024.

L'objectif de l'application ? Assurer un suivi continu des travailleurs pour leur proposer le soutien adéquat.

Que retrouve-t-on dans l'application IDEWE ?

- des articles, des vidéos et des fragments audio sur le bien-être ;
- des trajets de prévention personnalisés sur le bien-être mental, entre autres ;
- des exercices simples ;
- un module de prise de rendez-vous.



Nouvelle plateforme d'apprentissage en ligne

En 2024, IDEWE opte pour une nouvelle plateforme d'apprentissage en ligne. Sur cette plateforme, toutes les informations pratiques relatives aux formations sont rassemblées au même endroit.

La plateforme permet de retenir simplement les dates des différentes formations. Les participants peuvent notamment télécharger eux-mêmes leur attestation à l'issue de leur formation.

Répondre toujours mieux aux besoins des petits et grands clients

Notre portefeuille clients est très diversifié : IDEWE soutient de petites organisations, mais également de grands groupes avec plusieurs implantations. Pour accompagner ces groupes cibles de façon optimale, nous avons réfléchi en 2023 sur la manière dont nous pouvons adapter au mieux nos services à leurs préférences et à leurs besoins respectifs.

1. Nous avons cherché à comprendre comment nous pouvons soutenir les **petites organisations** de manière ciblée et efficace pour leur permettre de trouver facilement IDEWE et les services qui les intéressent.
2. Grâce à notre Customer Satisfaction Monitor, nous avons rassemblé du feed-back sur nos services actuels pour les **organisations qui disposent de plusieurs implantations**. Lors de la prochaine phase, nous allons voir comment améliorer notre approche pour différentes implantations. Nous allons également déterminer si un point de contact centralisé est indiqué.

Prochaine étape : en 2024, nous allons traduire les enseignements récoltés pour les deux groupes cibles en plan d'action concret.

Cette initiative s'inscrit dans notre objectif de Customer connection : en tant que service de prévention externe, nous voulons établir un lien étroit et être proches de nos clients pour les soutenir de manière optimale sur le plan de la sécurité et du bien-être.





Société

Projet All-Inclusive : destination « inclusion pour tous »

Entreprendre de manière inclusive est un défi multifacettes pour les organisations. Pour surmonter les obstacles comme la pression sur le marché du travail, les besoins spécifiques des travailleurs vulnérables et le manque d'outils adaptés, nous lançons en 2024 le projet « All-Inclusive ». Au travers de celui-ci, nous entrons en partenariat avec des organisations qui souhaitent investir activement en faveur de l'inclusion des groupes vulnérables. Ensemble, nous transformons les points faibles en opportunités.

EU-CoWork : Developing Compassionate Workplaces

Les transitions environnementales et numériques modifient notre environnement de travail. Cela a aussi un impact sur le bien-être des travailleurs confrontés à des expériences de fin de vie. On pense notamment aux situations des aidants proches, de maladie grave ou de deuil.

Le consortium EU-CoWork étudie cet impact. Son objectif : développer des programmes Compassionate Workplaces. Il s'agit de programmes dédiés aux organisations pour leur permettre de soutenir correctement les travailleurs confrontés à des expériences de fin de vie.

Le département de recherche d'IDEWE contribue au développement et à l'évaluation de ces programmes.

Déploiement du Creative Connect Centre

En 2024, nous inaugurons officiellement notre Creative Connect Centre. Il est le lieu de rencontre pour :

- les organisations affiliées chez IDEWE ;
- nos experts en innovation et en cocréation.

Avec le Creative Connect Centre, nous voulons améliorer et faciliter les processus d'innovation des organisations. Nous cherchons aussi à stimuler leur créativité et l'entrepreneuriat.

Conclusion

Comme nous l'avons fait en 2023, nous continuerons à soutenir les organisations au cours de l'année à venir pour qu'elles relèvent de nouveaux défis. Et nous continuerons à encourager chacun à contribuer à l'amélioration du bien-être et de la prévention. Pour des collaborateurs d'IDEWE plus heureux, des organisations plus saines, un meilleur environnement et une société inclusive.





Bureaux régionaux du Groupe IDEWE

Nous nous ferons un plaisir de vous aider !
N'hésitez pas à nous contacter.

Anvers

Tél. 03 218 83 83
antwerpen@idewe.be

Bruxelles

Tél. 02 237 33 24
bruxelles@idewe.be

Charleroi

Tél. 071 23 99 11
charleroi@idewe.be

Gand

Tél. 09 264 12 30
gent@idewe.be

Hasselt

Tél. 011 24 94 70
hasselt@idewe.be

Louvain

Tél. 016 39 04 38
leuven@idewe.be

Liège

Tél. 042 29 71 91
liege@idewe.be

Malines

Tél. 015 28 00 50
mechelen@idewe.be

Namur

Tél. 081 32 10 40
namur@idewe.be

Roulers

Tél. 051 27 29 29
roeselare@idewe.be

Turnhout

Tél. 014 40 02 20
turnhout@idewe.be

Services centraux :

IDEWE asbl

Tél. 016 39 04 11
info@idewe.be

IBEVE asbl

Tél. 016 39 04 90
info@ibeve.be

www.idewe.be | info@idewe.be