



BETTY IMAGES

De la pression au bien-être... et à la performance

Les finalistes au sein de cette catégorie sont De Groot-De Man, TakeAir et We're Smart World pour les PME, Elia, Euroclear et Ethias pour les grandes entreprises.

Le nombre de malades de longue durée en Belgique a explosé. En 15 années seulement, il a doublé pour atteindre quelque 500.000 personnes... sur à peine 4 millions de travailleurs. Ces chiffres n'ont malheureusement rien d'étonnant et la crise du covid n'a pas arrangé les statistiques. Du reste, aujourd'hui (et fort heureusement), la santé mentale n'est plus un sujet aussi tabou qu'autrefois. D'ailleurs, d'après une étude de Cohezio menée fin 2022, il semble que 54 % des Belges actifs jugent que le travail impacte négativement leur santé, surtout leur santé mentale, puis la santé émotionnelle et enfin le sommeil. Le niveau de stress et d'incertitude professionnelle n'ayant cessé d'augmen-

ter, ces chiffres n'ont rien de si étonnant. Le niveau de burn-out est à son comble. Et l'essentiel des plaintes liées à ce phénomène présentent cinq caractéristiques spécifiques, dont quatre sont directement liées au travail : la charge émotionnelle, l'intensité des tâches, les défis de la vie personnelle, l'insécurité de l'emploi et les conflits liés au rôle professionnel. Il est pourtant établi que les individus qui se sentent bien dans leur peau et qui mènent une vie saine sont nettement plus productifs au travail. Il est donc avantageux, à la fois pour les employés et les employeurs, qu'une attention particulière soit portée à l'environnement de travail et au bien-être. Et cela ne se limite pas à une pomme à l'accueil

LES ENTREPRISES NOMINÉES POUR CETTE CATÉGORIE

- 30 Jours sans Plainte (Solvay)
- De Groot-De Man
- Elia
- Ethias
- Euroclear
- Move to Happiness Hub
- Publicis Groupe
- Springbok Coaching
- TakeAir
- Vitamineatwork
- We're Smart*World
- eBloom

de l'entreprise et un babyfoot dans un couloir. L'une des méthodes pour promouvoir le bien-être consiste à trouver un équilibre optimal entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Par exemple, en formalisant le télétravail, en misant sur la flexibilité des horaires de travail, en proposant des programmes de bien-être (sport, yoga, etc.), des formations pour le personnel, etc. Mais surtout en disposant, en interne, d'une réelle culture d'entreprise favorable à l'épanouissement des équipes. Car ces dernières restent encore à ce jour l'un des *assets* les plus importants des sociétés. Les rendre heureux au boulot, c'est s'assurer de leur performance... **📞 C.CH.**

CETTE CATÉGORIE EST SOUTENUE PAR ACERTA.

DE GROOTE-DE MAN

Rebelle et révolutionnaire

Le cabinet d'avocats gantois De Groote-De Man est le lauréat des Trends Impact Awards dans la catégorie bien-être. L'année dernière, il a lancé son plan "Corporate Rebels". Ce faisant, il a bousculé certaines conventions et vaches sacrées de la profession juridique. JEF POORTMANS

Dans les cabinets d'avocats, tout tourne autour des heures facturables. L'objectif de chaque collaborateur est de pouvoir enregistrer le plus d'heures facturables possible aux clients, afin de générer le plus de revenus possible pour le cabinet. De Groote-De Man (DGDM) s'est éloigné de ce modèle avec son plan

Corporate Rebels. Au lieu de se concentrer sur les heures de travail, les employés et les équipes fixent eux-mêmes leurs salaires et leurs congés. Sur cette base, ils s'engagent à atteindre certains objectifs de revenus pour l'année à venir. Ils élaborent ensuite des stratégies avec la direction pour atteindre ces objectifs. "C'est un choix radical en matière de responsabilisation des employés. Ce projet montre que les performances et le bien-être sur le lieu de travail vont de pair et il le prouve au moyen des indicateurs de performance nécessaires", déclare Kirsten Florentie, responsable des ressources humaines chez Telenet et juge des Trends Impact Awards dans la catégorie bien-être. "C'est aussi un choix de confiance. Un système dans lequel l'autogestion est centrale doit s'accompagner de la confiance parce que, du haut vers le bas, il exige un abandon partiel du contrôle." Pour DGDM, il s'agit



effectivement d'un équilibre entre liberté, responsabilité et confiance. Tom Verboven, *managing director people & transformation* chez PwC et également membre du jury, le pense également. "Cette méthode est révolutionnaire dans son secteur. Son grand mérite est d'opter pour une approche structurelle et stratégique. Il ne s'agit pas d'une approche ad hoc et ponctuelle, comme c'est le cas pour de nombreux projets de bien-être, mais d'une approche qui va au cœur des activités de l'entreprise et qui crée un changement à ce niveau, explique-t-il. Le plan remet en question ce que personne ne remet en cause dans le secteur. Cela demande du courage."

L'inspiration

Bien que Corporate Rebels ne soit en place que depuis un an, son impact se fait déjà sentir sur plusieurs fronts. Les objectifs de revenus de la DGDM ont augmenté de

📌 **LES ÉQUIPES**
fixent elles-mêmes
leurs salaires
et leurs congés.

20% et, selon une dernière mesure, sont déjà dépassés. Les résultats de l'enquête auprès des employés ne mentent pas non plus. Toutes les réponses aux questions sur le bonheur, la satisfaction, la confiance, la reconnaissance et la foi en l'entreprise ont évolué positivement. "Ce sont autant d'atouts pour attirer et retenir les talents", déclare Tom Verboven.

"Le projet est également une source d'inspiration pour les petites entreprises, où les idées sur l'autogestion sont beaucoup moins facilement acceptées que dans les grandes. Cela montre que c'est également possible dans les petites organisations", déclare Kirsten Florentie. "J'espère qu'il fera prendre conscience au secteur juridique que les choses peuvent être faites différemment et qu'il est peut-être temps de changer", ajoute Tom Verboven.

Aucun projet n'est exempt de défis, y compris celui-ci. "Il faudra être très convaincant pour que ce projet soit largement adopté dans le secteur. La courbe de conversion est abrupte", déclare Tom Verboven. "Avec des choix aussi radicaux, il s'agit d'également veiller à ne pas devenir dogmatique. Il faut toujours vérifier si les données continuent de soutenir la légitimité du projet et ne pas perdre de vue la complexité de la façon dont les gens travaillent ensemble", ajoute Kirsten Florentie. 📌

TAKEAIR

Un air sain pour tous

Tout comme notre flore intestinale ne peut être saine que si elle contient les micro-organismes adéquats et en quantité suffisante, l'air ambiant a également besoin de certains micro-organismes pour être sain. Le problème est que l'air dans les immeubles de bureaux est trop propre et stérile en raison de tous les systèmes de ventilation et de nettoyage. TakeAir répond à ce problème en proposant des systèmes qui dispersent des micro-organismes sains et inoffensifs dans l'environnement intérieur. L'objectif est de permettre aux personnes vivant dans cet environnement de se sentir mieux et de renforcer leur

santé, ce qui leur permet également d'être plus productives. L'année dernière, TakeAir a lancé des projets pilotes dans des bureaux en Flandre et aux Pays-Bas. L'impact et les résultats de ces projets seront évalués au cours de différentes phases. Jusqu'à présent, les résultats sont prometteurs. "Il s'agit d'un projet dont l'approche est très particulière. C'est son grand mérite. S'il s'avère qu'il favorise réellement la santé des employés, alors vous avez de l'or entre les mains", déclare Tom Verboven, membre du jury de PwC. "Ce projet permet aux employeurs d'investir dans ce domaine, au profit de leurs



GETTY IMAGES

➔ **L'AIR** a également besoin de certains micro-organismes pour être sain.

employés. C'est intelligent", complète Kirsten Florentie de Telenet, membre du jury. Pour TakeAir, le défi consiste à vulgariser des faits scientifiques. "En raison de son caractère technique, cela demande un effort supplémentaire", explique Kirsten Florentie. "Des études de cas bien développées, montrant les effets sur le bien-être et la productivité avec des données non ambiguës, ne sont certainement pas superflues dans de tels projets", ajoute Tom Verboven. **T** J.P

WE'RE SMART WORLD

Priorité au végétal!

Jadis à la tête du restaurant étoilé Sire Pynnock, à Louvain, le chef Frank Fol se positionne depuis des lustres comme un fervent défenseur de la consommation des fruits et légumes. Sa philosophie ? "Pensez fruits, pensez légumes !" Un adage qu'il répand de multiples façons : auteur d'ouvrages spécialisés, il est aussi consultant en alimentation saine auprès d'établissements et de sociétés partout dans le monde. Mais surtout, il est le fondateur de We're Smart World, dont la notoriété a largement dépassé nos frontières. L'organisation sillonne le globe à la recherche des meilleures adresses faisant un bon et bel usage des fruits

et légumes, qu'elle recense ensuite dans un Green Guide. De plus en plus attendu année après année par les professionnels et le public, il reprend les critiques et les évaluations de près de 1.000 restaurants dans 45 pays du monde entier (pas exclusivement végétariens ou végétaliens) classés de 1 à 5 radis selon la quantité de légumes utilisée dans les assiettes, les efforts prodigués en matière de santé, d'écologie et de durabilité ainsi que la manière dont le restaurant communique à ce propos. We're Smart World sensibilise également les citoyens et les sociétés, même hors du secteur de l'alimentation, à la consommation végétale.

➔ **FRANK FOL** "Pensez fruits, pensez légumes."



P.C.

Entre autres, par le biais de webinaires et ateliers (l'une des sources de revenus du mouvement) délivrés par la We're Smart Academy et qui valorisent la cuisine végétale, l'écologie et la durabilité en cuisine. Plus qu'une "simple" guide vert, We're Smart World est un mouvement de personnes (la communauté compte à ce jour plus de 200.000 membres) convaincues que le monde peut changer et qui s'aident mutuellement dans ce but, tout en apprenant les unes des autres. **T** S.D.

ELIA

Une culture d'entreprise axée sur le bien-être du personnel

“Les tops employés font un top employeur” : tel est le credo du gestionnaire de transports belge, sacré “Top Employer” pour la sixième année consécutive. SIGRID DESCAMPS

Le label “Top Employer” distingue chaque année les entreprises qui proposent un excellent environnement de travail à leurs collaborateurs. En 2023, pas moins de 87 entreprises belges ont reçu cette distinction, dont le gestionnaire de transport belge Elia, qui l'emporte pour la sixième année consécutive, avec une note globale de 88% (soit 2% de plus qu'en 2022), avec des progrès significatifs dans le domaine de la durabilité, la diversité et l'inclusion. Parmi les autres points forts identifiés par le rapport du jury de “Top Employer” : les bonnes dispositions de la société en matière d'*employer branding*, d'acquisition de talents et de *business strategy*, l'*onboarding*, l'organisation du changement et l'apprentissage. Un succès qu'Elia attribue... à ses employés. “Les tops employés font un top employeur, a déclaré Claire Tomasina, *head of human resources*. Ensemble, nous nous engageons pour une culture axée sur le bien-être de nos employés avec un ancrage durable fort et la volonté d'être un acteur de la transition énergétique et de la décarbonation de la société. Nous avons une grande mission sociétale et sommes toujours à la recherche de nouveaux talents pour nous aider



BELGIMAGE

à la réaliser. Les challenges de demain dans notre secteur d'activité seront toujours plus complexes, plus techniques mais aussi plus passionnants.”

Une politique axée sur l'employé

Pour qu'une entreprise soit saine, son personnel doit être en bonne santé, physiquement et mentalement. De nombreuses actions sont dès lors mises en œuvre en matière de bien-être. Une attention particulière est ainsi portée à l'écoute et au partage. Une assistante sociale dirige plusieurs groupes de travail et de discussions sur la formation, le soutien et le bien-être. Groupes, où chacun peut venir exprimer ses interrogations, son inconfort... L'un d'eux, qui se réunit tous les deux mois, se concentre ainsi sur le délicat sujet du stress et de l'épuisement professionnel.

📌 ELIA a lancé le programme Care4Energy,

Elia a par ailleurs lancé le programme Care4Energy, qui rappelle l'importance d'une bonne santé physique et mentale. Par ce biais, les managers suivent une formation pour les aider à détecter et gérer un excès de stress dans leur service. Care4Energy propose également aux employés des activités récréatives visant à les sensibiliser sur la nécessité de se maintenir en bonne santé. Des activités qui s'appuient sur quatre piliers : la santé mentale et physique, la santé émotionnelle, et le développement personnel. En outre, afin de préserver la santé physique des travailleurs, Elia approvisionne chaque jour ses différents sites en fruits frais. Les employés sont également régulièrement invités à participer à des événements sportifs, mais aussi à relever des défis en interne : boire suffisamment d'eau pour une semaine, marcher 5 km, assister à une séance de pleine conscience, éteindre les téléphones portables pendant le déjeuner... Avec des objectifs quantifiés par pilier. Une fois ceux-ci atteints, Elia fait alors un don de 2.500 euros (par pilier) à une bonne cause. Des initiatives appréciées – Elia compte un taux d'absentéisme inférieur à la moyenne des autres entreprises belges du même secteur – qui participent à un développement global. 📌

ETHIAS

Une stratégie inclusive, préventive et proactive

Parce que le bien-être d'une société est étroitement lié à celui de ses employés, Ethias a investi 200.000 euros afin de renforcer l'encadrement de ses 1.952 collaborateurs (et leur famille), répartis sur tout le territoire national. Depuis la pandémie, la cohésion sociale et le bien-être du personnel sont devenus une priorité absolue. "L'humain est une valeur essentielle et nous partons du principe qu'en prenant soin de nos collaborateurs, nous prenons soin de l'entreprise et de ses clients", nous dit-on chez Ethias. L'entreprise

tend à mettre en place les conditions de travail ad hoc, afin que ses collaborateurs livrent le meilleur d'eux-mêmes, maximisant ainsi la performance de l'ensemble de la compagnie et, par extension, la qualité du service à la clientèle. "Nous voulons agir sur les impacts humains au travers de politiques de prévention, l'élaboration de procédures, d'outils, de formations... et via le support, l'accompagnement et le soutien lorsque des difficultés surviennent." Une stratégie *well being*, à la fois inclusive, préventive et proactive, a donc été déployée, menée par le

département des ressources humaines, en collaboration avec toutes les parties prenantes. Les premiers objectifs à atteindre? Veiller à la santé physique et mentale des collaborateurs, faciliter la résilience dans un environnement "VUCA" (volatil, incertain, complexe et ambigu), limiter les risques de burn-out et d'absentéisme, augmenter l'employabilité, intégrer la dimension humaine des projets en veillant à la recherche permanente d'équilibres collectifs et individuels vers un optimum de performance, de bien-être et de robustesse. **1** S.D.



BELGAINIMAGE

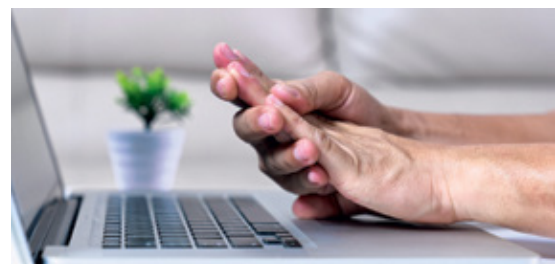
EUROCLEAR

Soutien sur mesure pour les maladies chroniques

En Belgique, plus d'une personne sur quatre est répertoriée comme "malade chronique" auprès de son assurance maladie. Cette situation n'est pas sans conséquences sur l'emploi. Euroclear, qui opère dans le monde entier dans le domaine de l'infrastructure des marchés financiers, dispose d'un programme destiné aux employés atteints d'une maladie chronique ou d'une invalidité mais souhaitant continuer à travailler. Ce programme fait partie des processus RH de l'entreprise. Toutes les parties prenantes, telles que le médecin d'entreprise, les ressources humaines, les cadres, les prestataires de services

sociaux et les membres de l'équipe ont pour rôle de permettre à leurs collègues atteints d'une telle maladie chronique de reprendre le travail et de le conserver grâce à un fonctionnement adapté. "Cette approche multidisciplinaire est un atout majeur, déclare Kirsten Florentie, responsable des ressources humaines chez Telenet et membre du jury des Trends Impact Awards. Chaque employé qui abandonne son travail a sa propre histoire. Ce projet permet de leur offrir un soutien sur mesure. Il s'agit d'une approche solide et bien fondée, durable et viable." L'impact est particulièrement impor-

tant pour les malades de longue durée. Par exemple, un employé qui avait beaucoup de mal à se concentrer en raison d'un AVC a bénéficié d'un ensemble de tâches et d'un régime de travail adaptés afin de pouvoir continuer à travailler. Le programme a donc également un effet indirect sur le bien-être des équipes concernées et des autres employés. "Il s'agit d'un programme très pertinent sur le plan social, qui est également facilement transférable à d'autres organisations sans trop d'efforts", explique Tom Verboven, membre du jury et *senior director* de PwC Belgium. **1** J.P.



GETTY IMAGES