



GETTY IMAGES

Se préparer à l'inattendu: la résilience est fondamentale

Les finalistes au sein de cette catégorie sont De Stuyverij, Ethias et John&Jane.

La pandémie de Covid-19 a, plus que jamais auparavant, lancé une réflexion profonde sur la résilience des entreprises. Les mesures de confinement imposées dans le monde entier ont perturbé les chaînes d'approvisionnement, interrompu les activités et mis en évidence les vulnérabilités des entreprises. Et le contexte actuel d'incertitudes (guerre en Ukraine, crise économique, résurgence des conflits au Moyen-Orient, etc.) ne change certainement pas la donne. La réponse des entreprises face aux risques est variée. De nombreuses entreprises ont commencé à reconsidérer leur approche de la chaîne d'approvisionnement avec la relocalisation de

la production comme stratégie clé. D'autres misent sur la diversification, un concept bien connu dans le domaine financier. Tout comme les investisseurs qui diversifient leur portefeuille, les entreprises peuvent renforcer leur résilience. Comment? En diversifiant leurs sources d'approvisionnement, leurs marchés cibles, leurs produits et leurs services. Mais la résilience ne se limite pas à la gestion des risques. Elle trouve aussi des développements au niveau des ressources humaines. En pleine pénurie de talents et de main-d'œuvre, pas mal de sociétés comprennent que leur personnel est clé. Renforcer ses compétences et augmenter son attachement

LES ENTREPRISES NOMINÉES POUR CETTE CATÉGORIE

- De Stuyverij
- Ethias
- John&Jane
- Mindlab
- RecAp BV
- Start it @KBC

à l'entreprise deviennent des éléments importants. Les entreprises qui évoluent positivement ne voient toutefois pas les mesures de résilience comme une obligation ou un fardeau. Mais plutôt comme de nouvelles opportunités économiques. Les projets de résilience énergétique et environnementale se multiplient, car de plus en plus de firmes reconnaissent que la durabilité et la responsabilité sociale des entreprises sont des éléments essentiels qui offrent des avantages à long terme pour la planète, mais aussi (voire surtout?) qui assurent l'adaptation des entreprises en les aidant à mieux faire face aux perturbations futures. **IC.C.H.**



DE STUYVERIJ

Du lien pour créer son propre emploi

De Stuyverij – officiellement la coopérative Together We Coop – utilise l'esprit d'entreprise comme levier pour aider ceux qui doivent compter sur une allocation sociale, à prendre leur destin en main. L'organisation est lauréate dans la catégorie Résilience et a également été nommée pour le Global Impact Award. BENNY DEBRUYNE



La fondatrice, Eefje Cottenier, qui vient elle-même d'un milieu défavorisé, a affiné son projet au sein d'un premier Stuyverij installé à Courtrai. Il existe désormais des lieux similaires à Ostende, Roulers, Borgerhout, Lier et Turnhout. Tout le monde est invité à y manger ou à y boire, mais aussi à se perfectionner en assistant ou en donnant des Stuyfsessions, et à y passer la nuit. "Il s'agit d'une initiative que l'on peut étendre, estime Peter Verhezen, professeur à l'Antwerp Management School. C'est un projet qui semble réaliste et viable."

Comme dans un hôtel classique

L'ambition est d'atteindre 15 lieux avec hébergement d'ici 2030. A cette fin, De Stuyverij collabore avec des partenaires immobiliers. La coopérative reçoit aujourd'hui un financement important du Fonds social européen (FSE), mais elle travaille sur son propre modèle de revenus qui combine la gestion immobilière, une communauté et

“**De Stuyverij relie des personnes vulnérables à une communauté locale afin de créer des liens et des interactions productives.**”

une entreprise sociale. Le Stuyverij de Courtrai, par exemple, dispose déjà d'une telle "auberge" depuis 2019, où il est possible de louer une chambre comme dans un hôtel classique.

L'idée sous-jacente est que chaque Stuyverij devienne la plaque tournante d'un écosystème local où les gens peuvent séjourner mais aussi trouver tout ce dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs personnels. Chacun de ces lieux devrait être un environnement inspirant où l'on peut rencontrer des gens, accéder à un réseau d'organisations qui peuvent aider les personnes fragiles économiquement. Cette approche a déjà encouragé de nombreuses personnes ayant fréquenté l'un des Stuyverij existant à créer leur propre entreprise. Par structure, on estime que 25 personnes franchissent le pas, soit 125 (6 fois 25) par an à l'heure actuelle.

"De Stuyverij relie des personnes vulnérables à une communauté locale afin de créer des liens et des interactions productives. Ce projet a le potentiel de renforcer la résilience au niveau de la société", déclare Yorben De Maeyer, *business continuity, resilience & crisis manager* chez PwC Belgique.

Les avantages sociaux sont en effet considérables. Les allocataires sociaux, qui ont souvent une image négative d'eux-mêmes, créent leur propre emploi et contribuent à la société. Cette approche permettrait de réduire d'un tiers les coûts d'intégration sociale.

En outre, grâce aux nombreux liens établis autour de chaque Stuyverij, l'ensemble du quartier gagne en résilience et des opportunités touristiques se présentent. Le modèle, qui n'est aujourd'hui actif qu'en Flandre, peut s'étendre au reste de la Belgique et au-delà afin de générer davantage d'impact. Des contacts ont déjà été établis avec des partenaires en Roumanie et en Hongrie. **1**

ETHIAS

Urban Data, “les yeux des autorités”

Fort du volume inestimable de données sur les sinistres, l'assureur Ethias a décidé de rendre utile sa data et a développé en interne un outil d'aide à la décision pour le secteur public. “Ce projet est le fruit d'une culture croissante de la donnée chez nous. Il est au croisement de la stratégie data et de la stratégie métier afin de créer, pour nos clients, de la valeur au départ de la data”, contextualise Daphné Sior, *sustainability project manager* chez Ethias.

Urban Data se destine aux autorités publiques au sens large, communes et autres zones de secours, afin d'identifier leurs sections accidentogènes, les inventorier et analyser les sinistres aux endroits

donnés et ainsi mieux connaître la sinistralité du territoire. “Il les aide dans la prise de décisions précédant la mise en place de politiques publiques multi-domaines mais aussi à suivre les effets de ces politiques et d'analyser l'impact de changements”, poursuit la cheffe de projet.

Version vertueuse d'un Big Brother, le projet permet en effet de visualiser spatialement et temporellement les sinistres localisés sur des cartes interactives et dynamiques avec un classement des zones les plus dangereuses.

“Après six mois d'implémentation, les retours sont très positifs. Géolocalisation des points noirs du trafic afin d'adapter le réseau routier, visualisation des zones à



risque de vols dans les habitations, par exemple : les administrations de police jugent ce niveau de détail très innovant”, indique Daphné Sior. **t** F.R.

JOHN & JANE

Du développement personnel pour retenir les employés

Le secteur de l'événementiel a souffert des confinements successifs et doit composer avec des prix élevés de l'énergie, l'inflation et l'augmentation des coûts salariaux qui pèsent sur les entreprises désormais moins enclines à organiser des événements. Dans un secteur qui exige beaucoup de flexibilité de la part des employés, et où de nombreux professionnels se sont tournés vers d'autres métiers pendant la pandémie, une entreprise d'événementiel ne peut être résiliente et se développer que si elle investit

dans son personnel. Cette constatation a conduit John & Jane à mettre en place en 2021 des programmes de développement personnel à l'intention de ses employés.

Beaucoup de petites et moyennes entreprises investissent dans le développement personnel de leurs employés, mais peu d'entre elles adoptent une approche aussi structurée. John & Jane investit 42 heures par employé. Trente heures de formation dispensées par des partenaires externes et 12 heures individuelles, dont l'épine dorsale

est un plan de formation personnel. “C'est un exemple fantastique de la façon dont on peut renforcer la résilience personnelle et organisationnelle en investissant dans le développement d'outils qui agissent comme des clés pour améliorer le potentiel, la croissance et le développement individuels”, déclare Alexander Johnson, *senior manager business resilience & crisis leadership* chez PwC. Dans le même temps, vous travaillez à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En fin de compte, cela permet de mieux retenir les employés dans un environnement hautement compétitif, où la pandémie de covid a provoqué une véritable fuite des cerveaux.” John & Jane espère donner l'exemple à l'ensemble du secteur avec cette approche.

t B.D.