

Wellbeing at Work



Exigence & bienveillance, un combo gagnant

Certifiée « Top employer », EVS donne le ton en matière d'épanouissement au travail. Interview de Pierre Matelart, son Chief People Officer.

DANS CETTE ÉDITION :

Travailler sans s'user avec un bureau ergonomique.

PAGE 4

Garantir la santé et la sécurité des travailleurs intérimaires.

PAGE 9

Créativité et cohésion grâce à l'art sur le lieu de travail.

PAGE 11

© PHOTO : KRIS VAN EXEL



Consultez la **checklist « accueil des intérimaires »** sur notre site www.fichepostedetravail.be pour préparer l'accueil de vos intérimaires



Introduction

Prof Dr Dirk Buyens : « Le travail doit rendre les gens heureux ! »

Aujourd'hui, les employeurs qui désirent retenir leurs talents doivent d'abord travailler à la mise en place d'une culture d'entreprise forte. Ce processus passe avant tout par un management crédible. Prof Dr Dirk Buyens, Professor Human Resource Management – Vlerick Business school, CEO Great Place to Work Belgium.



Prof Dr Dirk Buyens

CEO GREAT PLACE TO WORK
BELGIUM

Les entreprises où il fait bon travailler se distinguent des autres en traitant leurs employés de manière égale et équitable.

90 % des salariés qui travaillent dans le top 10 des Best Workplaces™ attribuent à leur organisation le score le plus élevé sur la dimension d'un management crédible, contrairement à ceux qui n'obtiennent pas le label Great Place to Work®. Là, seuls 58 % des employés trouvent que leur organisation se distingue en matière de crédibilité, ce qui se traduit par une tendance à la baisse en matière de fidélisation. Le manque de confiance dans le management constitue la première raison pour laquelle les employés regardent si l'herbe n'est pas plus verte ailleurs.

Un management crédible

Alors, comment se montrer crédible ? D'une part, c'est une question de communication : les employés sont-ils au courant des questions importantes ? D'autre part, nous parlons également de compétence : existe-t-il une direction claire vers laquelle l'organisation veut aller et le management est-il compétent et cohérent pour l'y conduire ? Enfin, la crédibilité inclut l'intégrité : la direction agit-elle de manière éthique ? Représentent-ils les valeurs de l'organisation ? Sont-ils fidèles à la parole donnée ?

Équivalence et équité

Les entreprises où il fait bon travailler se distinguent des autres en traitant leurs employés de manière égale et équitable, indépendamment de l'âge, du sexe, de l'ori-

gine ethnique ou de l'orientation sexuelle. Par exemple, il existe une différence moyenne de 12 points de pourcentage entre les 'Best Workplaces' et les organisations qui n'obtiennent pas le certificat (99 % contre 87 %). La guerre des talents fait rage, mais le réservoir de talents dans lequel tout le monde puise se tarit peu à peu. Ce n'est qu'en faisant de la crédibilité et de l'honnêteté des valeurs centrales que vous pouvez, en tant qu'organisation, accroître votre attrait sur le marché de l'emploi.



La guerre des talents fait rage, mais le réservoir de talents dans lequel tout le monde puise se tarit peu à peu.

Enfin, et ce point n'est pas à négliger, le travail doit rendre les gens heureux ! Les meilleures entreprises veillent à ce que leurs employés se réjouissent de venir travailler (89 % de Best Workplaces contre 60 % de non-certifiées). La 'fierté' et le 'sentiment de fierté' à l'égard du travail et de l'employeur sont des leviers essentiels pour la rétention et le recrutement. ■



5

Espaces de travail

Des environnements confortables et fonctionnels au service des employés.

8

Handicap et invalidité

Un nouvel outil du SPF Sécurité Sociale pour simuler l'impact du retour au travail.



10

Sécurité

Des formations pour se conformer aux obligations légales.



fr.planet-business.be

Les espaces de coworking, créateurs de liens sociaux et accélérateurs de business.



SUIVEZ-NOUS

Planet Business Belgique

@MediaplanetBE

Mediaplanet

Mediaplanetbe

Mediaplanet Belgium

Managing Director:

Leoni Smedts

Head of Production:

Daan De Becker

Production Manager:

Nicolas Mascia

Head of digital:

Nicolas Michenaud

Digital Manager:

Sylvie Gheysen

Business Developer:

Romain Thienpont

Project Manager:

Charlotte Thisse

E-mail: charlotte.thisse@mediaplanet.com

Rédaction:

Philippe Van Lil, Olivier

Clinckart, Maria-Laetitia

Mattern, Joris Hendrickx

Lay-out: i Graphic

E-mail: info@i-graphic.be

Print: Roularta

Distribution:

Trends-Tendances

Mediaplanet contact information:

Tel: +32 2 421 18 20

E-mail: redaction.be@mediaplanet.com

D/2023/12.996/28

La durabilité des Talents, une responsabilité sociétale

Lutter contre le gaspillage et la pénurie des Talents et leur offrir une expérience unique et exclusive, c'est la mission de Lincoln. Entretien avec Anouk Van de Velde, General Manager Lincoln Belux. **Texte :** Olivier Clinckart

La société Lincoln est un acteur mondial dans le conseil en Talent Management durable, quelle est votre approche en la matière ?

Anouk Van de Velde : « Lincoln est une société née il y a 30 ans, avec déjà à l'époque un ADN très spécifique lié à sa capacité à développer du relationnel dans la durée avec les candidats. Très vite, l'entreprise s'est centrée sur l'accompagnement des Talents au cours de leur carrière. Ensuite les services à l'individu se sont développés avec l'Executive Search, l'Executive Interim Management, le Leadership Advisory (développement d'outils en interne), l'Off-boarding, l'Employee et le Personal branding...

De là est né notre modèle centré sur le Talent (Talent centric), caractérisé par cet intérêt authentique pour les Talents que nous avons en face de nous. Ce sont nos Talents qui en parlent le mieux »

Notre époque fait face à une pénurie et à un gaspillage de Talents. Comment faites-vous face à ce défi ?

A. V. de V. : « Ce qui est particulièrement frappant ces dernières années, c'est de constater une déconnexion accélérée entre l'individu et l'organisation, sans que ni l'un ni l'autre ne comprennent vraiment comment ils en arrivent là. Face à ce phénomène, notre expertise s'avère des plus utiles : nous accompagnons les Talents tout au long de leur carrière, donc dans la durée et en œuvrant sur leur employabilité, leur développement continu, leur durabilité. En cultivant ce paradigme dans un marché en pénurie de Talents, nous intégrons aujourd'hui cet accompagnement au niveau de l'organisation avec notre programme Talent Insider : aider les organisations à travers ce modèle individuel permet de reconnecter les RH avec les Talents et le business. Les organisations se tournent trop rapidement vers l'extérieur, à tort ou à raison ! C'est un simple constat. »

Pouvez-vous préciser cet accompagnement offrant une expérience exclusive ?

A. V. de V. : « La méthode Lincoln permet de révéler les motivations intrinsèques des Talents ainsi que leurs valeurs et aspirations. Nous créons une 'safe zone' et un échange authentique afin de bâtir ensemble leur prochaine étape ou simplement une prise de conscience, un alignement avec l'organisation et leurs attentes actuelles comme futures. Pour y arriver nous travaillons main dans la main avec la hiérarchie et avec le Talent Management. Nous sommes un facilitateur neutre entre cette tripartite, révélant les opportunités pour les Talents en interne. »



Anouk Van de Velde

GENERAL MANAGER LINCOLN BELUX

Une approche qui porte donc ses fruits ?

A. V. de V. : « Oui ! Cette approche permet à toute l'organisation de répondre à la problématique du gaspillage de Talents. Dans un marché de pénurie de Talents, il est crucial de connaître son capital et sa capacité humaine pour répondre et assurer le succès d'une organisation dans la durée. Elle permet aux Talents de se développer dans leur fonction, voire de mieux assurer la mobilité interne, de les engager, de les retenir et surtout de les (re)connecter avec leur organisation, le business et la stratégie, pour être plus performants. C'est également une responsabilité des sociétés d'accompagner les Talents sur leur employabilité, c'est-à-dire leur capacité à se sentir bien et se rendre performant dans leur fonction. Nous agissons de manière proactive en créant des opportunités pour eux, que ce soit, dans l'idéal, à l'intérieur de l'organisation, ou à l'extérieur si le Talent souhaite quitter l'organisation. Ces transitions se passent alors de façon

transparente. Cette approche bénéficie aussi à l'Employer Branding et à la Talent Attraction de l'organisation. »

C'est là où la notion de bien-être au travail prend tout son sens ?

A. V. de V. : « Oui, car en tant que tel, le bien-être au travail ne pourra pas résoudre la problématique du gaspillage de Talents. En revanche, si on parvient à résoudre la problématique de l'alignement de l'individu avec son organisation, le bien-être suivra. Le bien-être au travail est atteint si une personne se sent bien dans sa fonction, a des perspectives d'évolution au sein de l'entreprise, apporte une plus-value ou peut faire une différence, et si sa fonction se trouve en adéquation avec ses valeurs et avec la stratégie et les besoins de l'organisation. D'où l'importance de rester attentif au vécu du Talent au sein de sa fonction comme à son potentiel de développement dans ou au-delà de sa fonction. Or aujourd'hui, de nombreux

phénomènes internes et externes font que l'entreprise est souvent peu informée de cet aspect. C'est précisément là que nous intervenons, par notre intérêt pour l'individu et notre capacité à le saisir de façon plus neutre en tant que partenaire externe. »

L'employabilité représente donc, plus que jamais, à la fois un défi majeur et un élément-clé.

A. V. de V. : « L'employabilité, c'est créer des opportunités, faire en sorte qu'une personne soit employable à tout moment dans sa carrière. En assurant un salaire et des formations à un individu, on lutte contre la pauvreté, ainsi que pour la qualité de l'éducation, le travail décent, la croissance économique et le bien-être. Et la durabilité du travail n'est possible que si l'individu est bien employé, à sa bonne place. Notre hashtag #WhenTalentComesFirst souligne parfaitement cette façon de voir les choses ! » ■

Informations



1. Talent Insider Program

Le Talent Insider Program a pour objectif d'optimiser (ou de rétablir) le lien entre les Talents essentiels et l'entreprise, de révéler leur motivation intrinsèque, et d'augmenter et de maintenir leur employabilité.

Le Talent Insider Program vous offre :

- un plan d'attaque et/ou un diagnostic de votre communauté de Talents
- un programme sur mesure de 3 à 9 mois pour vos Talents clés
- une approche pragmatique encadrée avec des résultats concrets.

2. Lincoln est membre du Talent Club

- Plus d'infos : www.thetalent.club



Eric Lacroix
ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ
DE CEKA BELGIUM



Alexandre Lacroix
ASSOCIÉ ET SALES MANAGER
CHEZ CEKA BELGIUM

Travailler sans s'user avec un bureau ergonomique

Le travail, c'est la santé ? Peut-être, mais à condition de s'équiper de mobilier ergonomique et de prendre soin de son aménagement de bureau. Une priorité pour Ceka Belgium, entreprise spécialisée dans les espaces de travail.

Texte : Maria-Laetitia Mattern

« La tendance veut que l'on se sente au bureau 'comme à la maison', mais c'est un piège », affirme Eric Lacroix, administrateur délégué de Ceka Belgium. « Oui, on peut se sentir bien dans son canapé pour regarder un film, mais pour passer une journée de travail, il faut du mobilier adapté. Un bureau nécessite des espaces ajustés aux besoins des travailleurs. Et malheureusement, c'est souvent négligé. Or les dommages peuvent être terribles : maux de tête, de dos, soucis digestifs... Quand elles ne sont pas écoutées par l'employeur, ces souffrances quotidiennes peuvent causer de réels dégâts et mener au burn-out. »

« Suite à la période Covid, le télétravail s'est fortement étendu », ajoute Alexandre Lacroix, associé et sales manager chez Ceka Belgium.

« Le bureau est devenu davantage un lieu de rencontre, où l'on se retrouve dans des salles de réunion ou des espaces agréables. Le bien-être au travail ne se limite donc plus au bureau mais aussi à la maison. On reçoit de plus en plus de privés qui cherchent une chaise ergonomique pour chez eux, et un bureau qui se règle en hauteur par exemple. »

Éviter la sédentarité

Alors à quels critères doit répondre la chaise de travail idéale ? « La chaise idéale n'existe pas. Ou plutôt, elle dépend de chacun », répond Eric Lacroix. « 'Furniture that adapts to you' est d'ailleurs notre devise chez Ceka. Il existe différents types et mécaniques de chaises en fonction de votre morphologie, du type de travail que vous effectuez, de votre ordinateur (s'il est fixe ou portable), de l'inclinaison de l'écran... Nous pouvons bien sûr offrir des solutions pour répondre de manière générale à une grande équipe, mais le spécifique reste toujours plus adapté. »

« En fait, la meilleure position de travail est celle qui change toutes les cinq minutes », ajoute Alexandre Lacroix. « Il faut



© PHOTO : PRIVÉ

éviter la sédentarité au travail. Une bonne chaise est une chaise qui épouse le corps et suscite le mouvement. » Pour cela, halte aux diktats esthétiques. « Nous travaillons main dans la main avec les architectes d'intérieur », explique Eric Lacroix. « Eux veulent créer un effet 'waouh' à l'entrée du bureau. Nous voulons créer cet effet 'waouh' quand le travailleur s'installe à son bureau. ■



Pour plus d'informations :
cekabelgium.be

« Rendez votre entreprise attrayante à tous les niveaux »

Les collaborateurs tiennent de plus en plus à travailler au sein d'une entreprise où ils se sentent bien, où ils sont bien dans leur peau. Carte blanche de Tanja Barella, Directrice de la Belfa.

Des études ont déjà montré que, pour le personnel comme pour les cadres supérieurs, le bien-être au travail est encore plus important que les promotions. En 2023, le bien-être est donc bien plus qu'un simple slogan à la mode ou l'objet d'un petit geste occasionnel. Le bien-être nécessite une approche globale, holistique, il s'agit de l'intégrer et de l'ancrer solidement dans la culture de l'entreprise.

La réussite d'une politique en matière de bien-être au niveau des collaborateurs repose sur trois piliers :

1. Il y a tout d'abord l'organisation du travail à proprement dit. Le bien-être doit être prévu et intégré dans les tâches quotidiennes.

2. Un bon soutien de l'équipe est également important. En proposant des programmes qui offrent à ses collaborateurs la

bonne combinaison d'avantages, une entreprise peut favoriser au maximum le bien-être de chacun des membres de son personnel.



Le bien-être nécessite une approche globale, holistique, il s'agit de l'intégrer et de l'ancrer solidement dans la culture de l'entreprise.

3. Et enfin, il ne faut surtout pas négliger l'organisation du lieu de travail et l'environnement de travail. Le Facility Manager joue un rôle de premier plan dans ce domaine. Il ou elle assure non seulement un environnement de travail bien équipé, mais ébauche aussi la politique applicable aux collaborateurs qui travaillent à distance, de



Tanja Barella

DIRECTRICE DE LA BELFA

© PHOTO : PRIVÉ

manière occasionnelle ou structurelle. Qu'il s'agisse des travailleurs au bureau ou en télétravail, l'accent doit être mis sur le bien-être et non sur les tâches à accomplir.

Une entreprise dont la politique accorde une importance suffisante à ces piliers du bien-être sera attrayante non seulement pour ses propres collaborateurs, mais également pour ses clients et ses investisseurs. Mettre l'employé au centre de l'entreprise n'est pas une nouveauté. La réussite de Bill Marriott et de sa chaîne d'hôtels repose en grande partie

sur cette idée. Bill motivait ses employés en prenant soin d'eux et en leur offrant la meilleure formation possible. Il était convaincu qu'en traitant bien ses employés, ces derniers traiteraient bien les clients. Et les clients satisfaits reviennent...

Les collaborateurs qui se sentent soutenus sont moins sujets au burn-out, et génèrent aussi plus de bénéfices pour l'entreprise. Miser à fond sur le bien-être crée plus que jamais une situation bénéfique pour toutes les parties concernées. ■



© PHOTO: PRIVE

Le bien-être, élément essentiel pour un retour des employés au travail !



Daciana Hagea

HEAD OF C&W DESIGN + BUILD

Le Covid-19 a entraîné une mutation profonde de la manière de travailler, avec un rééquilibrage important du temps passé au bureau et du temps passé à travailler depuis un tiers-lieu, qu'il s'agisse de son domicile, d'un espace de coworking ou d'un café.

« La flexibilité est devenue inhérente au monde du travail et doit désormais être pensée comme un facteur différenciant permettant d'attirer et de retenir une main-d'œuvre de plus en plus soucieuse de liberté, de meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et plus soucieuse que jamais de son bien-être et de sa santé, tant physique que mentale », explique Daciana Hagea, Head of C&W Design + Build.

L'effet de balancier provoqué par le confinement et imposant un travail 100 % à domicile, allant jusqu'à pousser certains employeurs à autoriser le télétravail à vie dans certaines sociétés tend désormais à revenir à un nouvel équilibre. La grande majorité des employeurs (y compris ceux ayant proposé le télétravail à vie) considère en effet le travail au bureau comme primordial pour favoriser les relations sociales, renforcer le sentiment d'appartenance ou encore booster la créativité. « Les employés partagent cet avis et demandent à revenir sur le lieu de travail pour ces mêmes raisons. Les plus jeunes générations évoquent en outre une inadéquation de leur lieu de vie à un environnement professionnel, des difficultés de concentration et d'appren-

tissage. Les nouveaux employés ainsi que les plus jeunes manqueraient d'encadrement », poursuit l'experte.

La flexibilité est devenue un des éléments déterminants pour le futur du bureau, entraînant une multiplicité de lieux, d'espaces et d'usages. Si l'impact sur le paysage du bureau est réel, avec une diminution des besoins en surfaces de bureaux attendus dans les prochaines années ainsi qu'un possible repositionnement des entreprises sur le territoire belge pour attirer une nouvelle main-d'œuvre, l'espace de travail en lui-même va également devoir se réinventer pour répondre aux attentes et nouveaux besoins des employés et des employeurs.

Le futur de l'espace de travail

L'environnement de travail joue en effet un rôle essentiel dans le bien-être des employés et peut avoir un impact significatif sur leur santé physique et mentale, et ce par le biais des divers éléments qui constituent l'aménagement.

Daciana Hagea : « L'utilisation de l'espace plus simple et intuitive, l'adaptabilité des espaces, de nouvelles dimensions pour des usages plus accessibles, deviennent la norme afin de garantir un cadre de travail pour tous. Un cadre plus universel et moins stigmatisant suivant les divers degrés d'autonomie ou d'expériences de vie, qu'elle soit culturelle ou personnelle, et qui correspond à un spectre plus large d'individualités et un confort pour tous. »

La grande majorité des employeurs considère le travail au bureau comme primordial pour favoriser les relations sociales.

La flexibilité, qu'elle soit au niveau des équipements ou de l'aménagement lui-même, aidera à renforcer la satisfaction des individus et accroîtra leur engagement.

L'ergonomie est primordiale pour le confort physique. Par exemple des sièges ergonomiques, des bureaux réglables en hauteur, des écrans adaptables et de tailles adéquates réduisent les douleurs musculaires et la fatigue. Aussi, une disposition efficace favorise un flux de travail fluide tout en incitant l'utilisateur à bouger et à être dynamique.

Au même titre, l'acoustique globale de l'ensemble du bureau ou celle de chaque pièce selon sa fonction, ainsi qu'un éclairage adéquat participent à créer un environnement sain et serein, réduisant ainsi le stress et améliorant la productivité des utilisateurs.

De la même manière, les couleurs et les matériaux enrichissent l'expérience sensorielle de l'utilisateur. Un aménagement harmonieux, équilibré et dynamique peut influencer l'humeur et l'interactivité des individus.

La nature des matériaux de construction mis en œuvre et la qualité de l'air font partie intégrante du design des espaces afin de garantir un environnement sain et durable.

Enfin, l'intégration de la nature est bénéfique. Le « biophilic design » tel qu'il est désigné en anglais est devenu un élément primordial dans l'aménagement des espaces de travail. Des éléments naturels tels que des plantes, une lumière naturelle abondante et des vues sur l'extérieur favorisent la détente, la créativité et le bien-être mental.

« En somme, l'aménagement des espaces de bureaux joue et jouera un rôle clé dans le bien-être des utilisateurs. En créant un environnement confortable, fonctionnel et agréable, les entreprises peuvent améliorer la satisfaction des employés, leur productivité et leur santé mentale. Dans la même mesure, la flexibilité, qu'elle soit au niveau des équipements ou de l'aménagement lui-même, si elle répond aux besoins individuels ainsi qu'aux besoins de groupes, aidera à renforcer la satisfaction des individus et accroîtra leur engagement », résume Daciana Hagea.

Moins de surfaces pour plus de fonctions

La crise du Covid a profondément changé la manière d'appréhender la relation au travail et à l'espace de travail. « Les déménagements ou réaménagements observés ces derniers mois indiquent une diminution des besoins d'espaces de l'ordre de 20 à 30 % au vu du télétravail accru. Mais plus fondamentalement, c'est l'espace de travail en lui-même qui évolue le plus. En effet, celui-ci doit désormais proposer une multiplicité d'usages : lieux de rencontres informelles, espaces de concentration, salles de réunions et lieux de collaboration viennent s'ajouter aux bureaux « classiques » mais également une multiplicité d'ambiance et d'aménagements », précise notre interlocutrice.

Pour attirer et garder les talents, l'employeur devra investir massivement dans ses espaces de travail, jouant sur un nombre grandissant de besoins et d'usages, tout en favorisant le bien-être de ses employés. « De par son expérience et un suivi quotidien des nouvelles tendances en matière d'espaces de travail, C&W Design+Build est le partenaire idéal pour vous accompagner dans la réinvention de vos futurs espaces de bureaux », conclut l'experte. ■



📌 Selon la dernière enquête d'Eurofound de 2021, les troubles musculosquelettiques (TMS) constituent l'une des principales causes d'incapacité de travail.

Au vu de ce constat, faut-il considérer comme un échec la loi sur le bien-être au travail ? Datant de près de 30 ans, elle prévoit notamment pour les employeurs l'obligation de réaliser une analyse complète des risques auxquels leurs collaborateurs sont exposés. « Dans les faits, seule une entreprise sur quatre semble se conformer à cette obligation légale. Et beaucoup se contentent de ranger cette analyse au fond d'un tiroir avec le sentiment du devoir accompli », regrette Alain Piette.

Sensibiliser, former et informer

Sa collègue Véronique Crutzen, Conseillère générale à la DG Humanisation du travail, relativise cependant quelque peu la responsabilité des employeurs : « Sur le terrain, on constate que passer de l'analyse à l'action n'est toujours pas facile. En dehors des abus évidents qui aboutissent à l'intervention de nos collègues de l'Inspection sociale, la plupart des employeurs veulent bien faire. Souvent, le problème est qu'ils ne savent pas très bien par où commencer et quoi faire. » Alain Piette abonde dans ce sens, faisant remarquer que « c'est aussi une question de formation. Pour les entreprises de moins de vingt personnes par exemple, c'est le chef d'entreprise qui joue le rôle de conseiller en prévention, alors qu'il n'a parfois aucune formation pour cela. »

Pour faire face à ces manques d'information et de formation, le SPF Emploi a développé des outils indispensables. Ainsi, le « Guide du bien-être au travail, simple et pratique » est une brochure gratuite de vulgarisation qui aborde la législation de manière non rébarbative. Elle nous fait comprendre que la loi n'est finalement pas si complexe que cela et que cette loi est bien le premier outil pour faire face aux problèmes rencontrés dans les entreprises.

En outre, le SPF met des outils d'analyse des risques gratuitement en ligne à la disposition des employeurs. Sur la base de questions simples, amenant des réponses « oui » ou « non », ces modules proposent ensuite aux utilisateurs une liste d'actions concrètes à mettre en place pour améliorer les conditions de travail dans l'entreprise. Comme le précise Véronique Crutzen, « ces outils ont été développés pour 13 secteurs, en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et avec des experts. Il en existe notamment pour la construction, la boulangerie, la coiffure, le nettoyage et l'Horeca. » ■

Obligations légales : des outils à la disposition des entreprises

Le travail, c'est la santé ? Oui, mais jusqu'à quel point ? Les chiffres prouvent qu'en dépit des obligations légales, le bien-être au travail se dégrade sans cesse. Question de les sensibiliser et de leur expliquer les choses simplement, le SPF Emploi met gratuitement des outils à la disposition des employeurs. **Texte :** Philippe Van Lil



Alain Piette
CONSEILLER AU SPF EMPLOI

Selon la dernière enquête d'Eurofound de 2021, les troubles musculosquelettiques (TMS) constituent l'une des principales causes d'incapacité de travail : 52 % des personnes interrogées déclarent souffrir de problèmes de dos liés à leur emploi, 56 % de douleurs des membres supérieurs - nuque, épaules, coudes - et 36 % au niveau des membres inférieurs. Cette même enquête nous apprend que 32 % des travailleurs se disent souvent ou toujours « physiquement vidés » à la fin de leur journée de travail et 15 % « émotionnellement vidés ».

Une ardoise colossale

« Tous en constante augmentation d'année en année, ces chiffres expliquent en grande partie la dégradation de la situation de notre pays en termes de bien-être », estime Alain Piette, Conseiller au SPF Emploi. « Toutes causes confondues, ce qui englobe aussi les troubles mentaux tels que les burnouts, l'INAMI dénombre actuellement 485.000 travailleurs en situation d'invalidité ou de maladie de longue durée - soit plus d'un an. On atteint même plus de 500.000 personnes si on intègre les indépendants. » Deux tiers de l'absentéisme dans les entreprises sont liés aux troubles musculosquelettiques (TMS) et aux risques psychosociaux (RPS).

Tout ceci représente évidemment un coût annuel exorbitant : 7,5 milliards d'euros pour la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent encore 2,5 milliards pour les incapacités de travail d'un mois à un an. « Bien sûr, il faut aussi tenir compte des coûts supportés par les entreprises pour toutes les incapacités d'une durée inférieure à un mois. Selon le secrétariat social Securex, un jour d'absence coûte en moyenne quelque 1.000 euros à un employeur, dont 300 en coûts directs et le reste en coûts indirects, comme des travaux non réalisés dans les temps et l'engagement d'intérimaires en remplacement », précise notre interlocuteur. Globalement, l'ardoise à charge des entreprises se monterait à environ 10 milliards d'euros par an en Belgique.

Un lien établi

Faites le compte : les incapacités de travail représentent un coût total de l'ordre de 20 milliards d'euros par an. Pour autant, peut-on établir un lien direct entre les TMS et RPS, d'une part, et l'activité professionnelle, de l'autre ? Pour Alain Piette, cela ne fait aucun doute : « Depuis plus de vingt ans, différentes études scientifiques l'ont démontré. Même si, par exemple, le milieu professionnel n'en avait été la cause que dans la moitié des cas, agir pour améliorer les choses dans le milieu professionnel permettrait déjà notamment d'épargner des milliards d'euros. »

L'INAMI dénombre actuellement 485.000 travailleurs en situation d'invalidité ou de maladie de longue durée - soit plus d'un an.



Véronique Crutzen
CONSEILLÈRE GÉNÉRALE
À LA DG HUMANISATION
DU TRAVAIL



Pour plus d'informations : beswic.be/fr

beswic.be/fr/pme/le-bien-etre-au-travail-simple-pratique
beswic.be/fr/pme/oira-votre-analyse-des-risques-en-ligne



Exigence & bienveillance, le combo gagnant de l'entreprise

Une entreprise soucieuse du bien-être de ses employés est une entreprise que l'on ne veut pas quitter. Certifiée « Top employer », EVS donne le ton en matière d'épanouissement au travail, de diversité et d'inclusion. Et son approche est fructueuse. Explications. **Texte :** Maria-Laetitia Mattern



Pierre Matelart

CHIEF PEOPLE OFFICER
CHEZ EVS

Oui, on peut être une entreprise en pleine croissance – avec 625 employés à son actif – tout en s'intéressant au bien-être de chaque individu. La preuve avec EVS, entreprise liégeoise spécialisée dans les technologies vidéo en direct, dont la stratégie RH est passée au peigne fin. L'entreprise a été certifiée « Top Employer » en 2022 par le Top Employers Institute program. « Cette certification confirme que notre approche RH est la bonne », affirme Pierre Matelart, Chief People Officer chez EVS. « On le percevait déjà grâce à nos enquêtes en interne, ici un avis externe nous le valide. Cette certification se base sur différents axes : le trajet de l'employé à partir de son recrutement, le développement de l'individu, les aspects de diversité et d'inclusion. Pour cette certification, ils observent si l'approche RH est alignée sur la stratégie de l'entreprise, ainsi que sur l'ADN de celle-ci. »

Orienté client = orienté employé

En matière d'ADN justement, EVS entre dans la catégorie des sociétés ayant une optique de *'customer intimacy'*, c'est-à-dire dont la priorité est de prendre soin de ses clients. « Et qui dit prendre soin de ses clients, dit prendre soin de ses team members », affirme Pierre Matelart.

« Nous avons une vision orientée *'employer caring'*. Le bien-être de nos employés est l'une de nos priorités, nous y veillons autour de six axes : la santé financière, le développement personnel, la santé physique, la santé émotionnelle, le droit à la déconnexion (que ce soit chez soi ou au travail) et la santé sociale (sentiment d'appartenance). »

Les besoins des travailleurs aujourd'hui

Dans notre société post-Covid stressée par l'inflation et la crise énergétique, comment comprendre les besoins des employés et y répondre avec justesse ? « Nous essayons d'aborder la question en faisant de la customisation de masse. On identifie les besoins de chacun de nos team members et on essaie d'y répondre de manière individuelle... tout en optimisant cela à l'échelle du groupe. »

Côté télétravail par exemple, Pierre Matelart préfère parler de *'Hybrid way of working'*. Cette méthode hybride s'applique à la digitalisation, aux horaires de travail, à la mobilité du travailleur. Ici, EVS privilégie la confiance, tout en prenant soin d'encourager un esprit d'équipe. « Nous sommes vigilants à ce qu'EVS ne devienne pas une somme d'individus volants. Ce qu'on demande c'est 60 % de présence au bureau par mois, pour maintenir un sentiment d'appartenance à la société. »

Autre besoin des employés actuellement : l'authenticité. « Cette valeur est très importante pour nous. L'image que l'on donne dans la presse, à nos clients ou en entretien de recrutement est identique à ce qui se vit au quotidien dans l'entreprise. »

Un jeu d'équilibriste

« Nous avons retrouvé le chemin de la croissance en termes de revenus, ce que l'on souhaite maintenant, c'est obtenir une croissance durable en termes de profitabilité. Notre objectif un peu fou mais réaliste : devenir numéro 1 des solutions de production vidéo en direct. Notre défi, c'est de continuer à prendre soin des individus et de l'organisation tout en misant sur cette croissance, et donc sur l'exigence. Maintenir cet équilibre entre bienveillance et exigence, c'est la clé. »

L'authenticité est une valeur très importante pour nous. L'image à l'extérieur est identique à ce qui se vit au quotidien dans l'entreprise.

Notre objectif un peu fou mais réaliste : devenir numéro 1 des solutions de production vidéo en direct.

Des chiffres parlants

Chez EVS, la durabilité passe avant tout par ses collaborateurs. Avec une attention spéciale portée sur la stratégie de ressources humaines, l'entreprise se démarque par sa diversité et la fidélité de ses employés. En démontrent ces chiffres et infos-clés :

- **Moins de 10%** : C'est le taux de turn-over au sein de l'entreprise
- **7,5 ans** : c'est la moyenne de séniorité au sein de l'entreprise
- **37** : c'est le nombre de nationalités représentées chez EVS
- **40 ans** : c'est l'âge moyen de l'employé EVS

L'entreprise a également été certifiée « Top Employer » en 2022 par le Top Employers Institute program et leur Chief People Officer, Pierre Matelart, a notamment été nommé aux HR Excellence Awards dans la catégorie 'Chief HR Officer of the year'.

Le boomerang club

De nombreuses études le démontrent : la génération Y (née entre 1979 et 1997) et encore plus la Z (née entre 1997 et 2010) ont désacralisé le monde de l'entreprise et n'hésitent plus à changer d'employeur régulièrement. Chez EVS, cette tendance a fait naître un 'Boomerang club', qui désigne les gens qui quittent la boîte et qui reviennent y postuler un ou deux ans après. « Ils pensaient que l'herbe était plus verte ailleurs et se rendent compte que ce n'est pas le cas », explique Pierre Matelart d'un ton amusé.

Pour fidéliser ses employés, EVS n'hésite pas à favoriser la mobilité interne : que ce soit changer d'équipe, de fonction ou de pays. « À titre d'exemple, je suis moi-même passé du support à responsable qualité, en passant par la méthodologie, et maintenant je suis directeur des ressources humaines. »

Enfin, des produits innovants sont un autre atout d'EVS, selon Pierre Matelart. « Antoine de Saint-Exupéry disait que le plus beau métier était celui de réunir les hommes. Quand je vois nos produits live en télévision, que ce soit autour d'une finale de football ou de Top Chef, c'est à ça que je pense. On crée de l'émotion, et c'est ce qui réunit les Hommes ! » ■



Pour plus d'informations :
evs.com



© PHOTOS: JELLE JANSENGERS PHOTOGRAPHY

Un nouvel outil pour simuler l'impact de la reprise du travail

Jobcalc permet aux personnes en incapacité de travail et aux personnes en situation de handicap d'estimer l'impact du travail sur leurs allocations et leurs revenus. Entretien avec Rudi Van Dam et Natascha Van Mechelen, respectivement Directeur Général Analyse et Monitoring et Conseillère au SPF Sécurité Sociale. **Texte :** Olivier Clinckart



Rudi Van Dam

DIRECTEUR GÉNÉRAL
ANALYSE ET MONITORING AU
SPF SÉCURITÉ SOCIALE

Tout d'abord, un constat : d'après les chiffres de l'INAMI, entre 2016 et 2021, une augmentation de plus de 46 % du nombre de personnes en invalidité souffrant de burn-out ou de dépression de longue durée a été constatée.

Rudi Van Dam : « Le nombre total de personnes en incapacité de travail, toutes causes confondues, est d'environ 500.000. Un chiffre d'autant plus impressionnant qu'il est supérieur au nombre de chômeurs. Certes, ce phénomène n'est pas unique à la Belgique, il se constate aussi au niveau européen, entre autres parce que la population européenne est vieillissante.

L'INAMI a organisé des enquêtes pour déterminer plus précisément les causes de ces incapacités de travail. En général, hormis celles liées au vieillissement de la population, on constate l'émergence de nouvelles maladies, telles que les troubles mentaux et musculo-squelettiques. »

Avec donc un impact sur la sécurité sociale. Toujours selon l'INAMI, en 2020, plus de 1,6 milliard d'euros a été assumé par l'assurance indemnités pour des incapacités de travail de longue durée suite à une dépression ou un burn-out.

R. V. D. : « Un des grands défis pour l'avenir est précisément de garder une sécurité sociale viable et ce, d'autant plus qu'elle reste majoritairement financée par les cotisations sociales ordinaires des travailleurs et des employeurs. Si ces cotisations diminuent, le financement de la sécurité sociale s'en trouve forcément impactée dans la foulée. D'où notre volonté de mettre en place des actions pour accompagner dans cette démarche parfois complexe les personnes qui souhaitent (re)prendre le

chemin du travail. Le travail qui constitue bien sûr aussi un canal important pour nouer des contacts sociaux et professionnels et donner du sens à son quotidien. »

Dans cette optique, Jobcalc apparaît comme un outil très pratique pour les personnes souhaitant (re)travailler après une période d'inactivité complète due à une maladie ou un handicap. En quoi consiste-t-il ?

Natascha Van Mechelen : « C'est un outil en ligne (voir QR Code), qui s'adresse aux personnes âgées de moins de 65 ans ne travaillant pas actuellement et qui perçoivent des indemnités de maladie ou des allocations pour personnes en situation de handicap. Jobcalc permet à ces personnes d'obtenir une estimation de l'impact du travail sur leurs indemnités ou leurs allocations, en fonction de leur situation personnelle et familiale. Que va-t-il se passer si je travaille un certain nombre de jours par semaine ? Puis-je cumuler une partie des allocations avec un salaire ? Face à toutes ces questions, Jobcalc vous procurera une simulation très utile, en établissant une comparaison entre votre situation actuelle et une situation future dans le cas d'un emploi. »

Consulter des conseillers spécialisés pour peaufiner l'analyse reste toutefois recommandé ?

N. V. M. : « En effet, car le fonctionnement de Jobcalc repose sur un modèle de simulation basé sur des situations générales. Il ne prend dès lors pas en compte toutes les situations spécifiques qui peuvent se présenter, dans notre législation du travail fort complexe. Ainsi, quelques avantages fiscaux, supplé-

Un des grands défis pour l'avenir est de garder une sécurité sociale viable, d'autant plus qu'elle reste majoritairement financée par les cotisations sociales ordinaires des travailleurs et des employeurs.

ments, composantes du revenu et allocations ne sont pas inclus. L'effet réel sur votre revenu peut dès lors différer de l'estimation de cet outil. Le droit aux prestations est parfois assorti de certaines conditions. D'où l'intérêt pour l'utilisateur de compléter cette première analyse avec l'aide de sa mutuelle ou de son CPAS. »

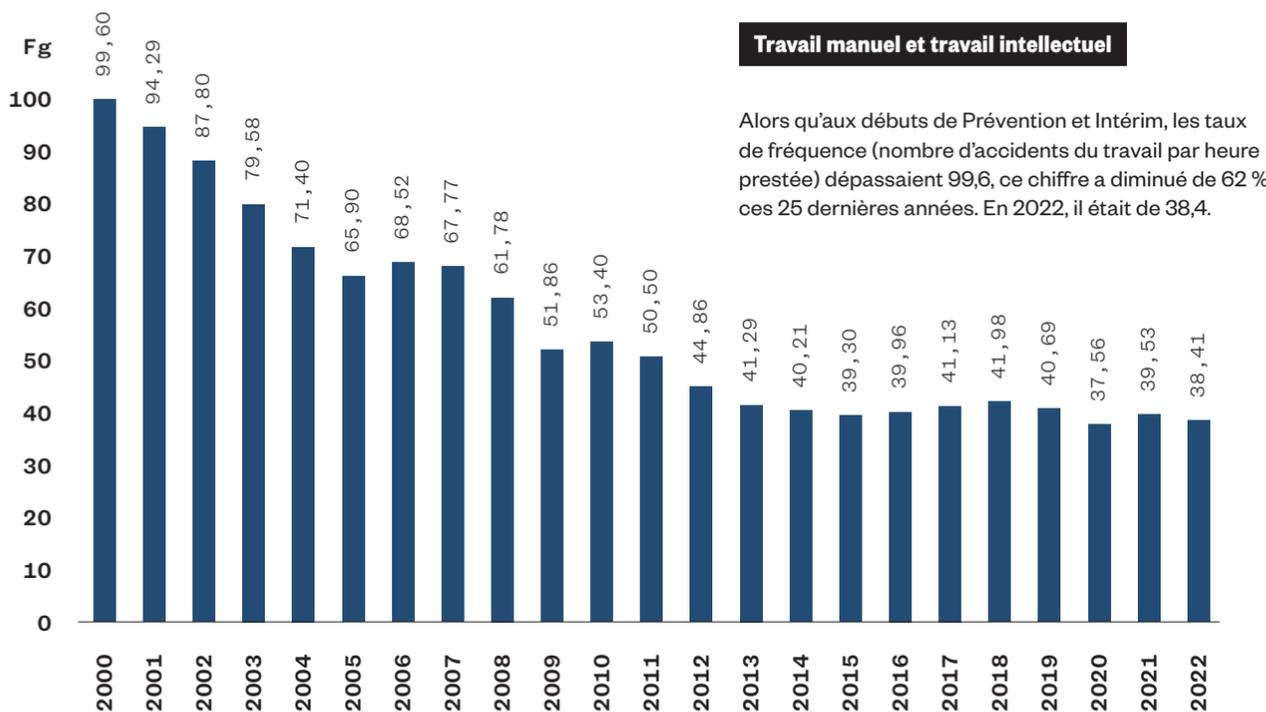
Le but de Jobcalc n'est donc pas de donner aux utilisateurs un chiffre exact, à un euro près ?

R. V. D. : « Non, mais bien de donner une première estimation permettant à l'utilisateur de savoir quelle direction prendre : emploi à plein temps, à temps partiel... et avec quel impact sur la situation financière. De nombreuses personnes désirant reprendre le chemin du travail hésitent souvent à le faire, de peur de se retrouver dans une situation plus précaire, de par la perte d'une partie de leurs allocations ou de la taxation du travail. L'objectif premier de Jobcalc est d'encourager les gens à oser franchir le pas vers une recherche d'emploi. »

N. V. M. : « Jobcalc vient d'être lancé, et nous en faisons la promotion auprès des mutuelles, des CPAS et des conseillers spécialisés en la matière. En amont, les chefs de projet Tine Hufkens et Gineke Mampaey, du SPF Sécurité Sociale, ont aussi beaucoup œuvré à son accessibilité, en organisant des groupes-test d'utilisateurs, et en tenant compte de la norme WCAG (les règles pour l'accessibilité des contenus web), pour permettre, par exemple, à des malvoyants de se servir de l'outil. De quoi donner au plus grand nombre la possibilité d'y avoir accès. » ■

Pour plus d'informations :





Travail manuel et travail intellectuel

Alors qu'aux débuts de Prévention et Intérim, les taux de fréquence (nombre d'accidents du travail par heure prestée) dépassaient 99,6, ce chiffre a diminué de 62 % ces 25 dernières années. En 2022, il était de 38,4.

Garantir la santé et la sécurité des travailleurs intérimaires au travail



Marijke Bruyninckx
DIRECTRICE DE
PRÉVENTION ET INTÉRIM

Dans votre entreprise, vous pouvez faire appel à des travailleurs intérimaires pour des missions de courte ou de longue durée. Pour trouver le bon profil, vous vous adressez à une agence intérimaire agréée. « Afin de préserver le bien-être des travailleurs intérimaires, les employeurs ont tout intérêt à mettre en place une politique de prévention efficace », explique Marijke Bruyninckx, directrice de Prévention et Intérim.

Texte : Joris Hendrickx

« Commencez toujours par formuler exactement ce que vous attendez du travailleur intérimaire : compétences, formation, expérience et aptitude médicale », précise Marijke Bruyninckx. « Si vous avez besoin d'un intérimaire capable d'endosser la fonction immédiatement – autrement dit, du même niveau que votre propre personnel – vous devez fournir à l'agence d'intérim un maximum d'informations concernant le poste de travail ou la fonction à occuper. »

La fiche de poste de travail

La flexibilité est de mise pour les travailleurs intérimaires. À chaque mission, le travailleur intérimaire doit en effet s'adapter à un nouveau cadre, à de nouveaux collègues, à un nouveau mode de fonctionnement interne, etc. Plus le travailleur intérimaire est expérimenté, plus il est habile en la matière. « Afin de préserver le bien-être des travailleurs intérimaires, les employeurs ont tout intérêt à mettre en place une politique de prévention efficace », poursuit Marijke Bruyninckx. « Lors de l'accueil obligatoire du travailleur intérimaire, le premier jour de la mission, il est essentiel que les procé-

dures, les consignes de sécurité et ses tâches lui soient dûment expliquées. Il est fortement déconseillé de laisser un travailleur intérimaire commencer sa mission sans la moindre explication. En effet, les données disponibles sur les accidents du travail impliquant des travailleurs intérimaires montrent qu'ils surviennent très souvent dans les trois premiers jours d'une nouvelle affectation. Si l'analyse des risques conclut que le poste de travail présente des risques pour la santé, l'employeur et l'agence intérimaire doivent impérativement utiliser une fiche de poste de travail pour les communiquer. »

Prévention et Intérim, le Service Central de Prévention pour le Secteur du Travail Intérimaire, a créé le site www.fichepostedetravail.be spécialement pour les employeurs, afin de leur offrir la possibilité de remplir et d'imprimer les fiches de poste de travail en ligne. Marijke Bruyninckx : « Le site propose des formulaires standards, établis conformément aux exigences de la législation sur le bien-être au travail. Nous recommandons aux entreprises utilisatrices de toujours fournir des informations sur le poste au moyen d'une fiche. Cela permet une certaine standardisation des informations au sujet du poste de travail, des tâches, des équipements de protection individuelle ainsi que des instructions, tout en assurant que l'agence d'intérim puisse effectuer une parfaite sélection du travailleur intérimaire adéquat. »

Équipements de protection

Le travailleur intérimaire bénéficie de la même protection contre les accidents du travail et les atteintes à la santé que le travailleur propre. Les chaussures de sécurité, les vêtements de travail et autres lui sont fournis par l'employeur.

Il ressort des études que les accidents du travail impliquant des travailleurs intérimaires se produisent généralement au cours des trois premiers jours d'une nouvelle mission.

Il est néanmoins possible de passer des accords prévoyant que l'agence intérimaire décharge l'employeur de cette obligation. Elle sera alors responsable de donner les divers équipements de protection individuelle au travailleur intérimaire. Là encore, la communication entre l'employeur et l'agence intérimaire est essentielle. Le type et la norme de chaque équipement de protection doivent être repris avec précision sur la fiche de poste de travail afin que l'agence fournisse l'équipement adéquat à l'intérimaire.

Unique en Europe

Depuis 25 ans, Prévention et Intérim milite sans relâche pour la sécurité et la santé des travailleurs intérimaires. Lorsque les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un service de prévention spécifique pour les travailleurs intérimaires en 1998, il s'agissait d'une première. Et à ce jour, Prévention et Intérim reste le seul service sectoriel de prévention prévu par la loi, en Belgique comme en Europe. « Cette démarche a déjà porté ses fruits, comme l'attestent les chiffres relatifs aux accidents du travail que nous recueillons chaque année auprès de nos membres, à savoir les agences intérimaires agréées », commente Marijke Bruyninckx. « Alors qu'aux débuts de Prévention et Intérim, les taux de fréquence (nombre d'accidents du travail par heure prestée) dépassaient 99,6, ce chiffre a diminué de 62 % ces 25 dernières années. En 2022, il était de 38,4. »

Analyse des risques approfondie

Il reste extrêmement important de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs intérimaires sur le lieu de travail, comme c'est le cas pour les collaborateurs sous contrat fixe. Régulièrement, l'analyse de la gravité des accidents du travail démontre que certains employeurs n'ont aucune idée des risques dans leur entreprise. Par ailleurs, une mauvaise communication et un accueil inadéquat constituent des causes majeures d'accidents chez les intérimaires. « Cela peut paraître cliché, mais nous n'insisterons jamais assez sur l'importance d'une analyse des risques approfondie. Et c'est là que les services externes de prévention et de protection entrent en jeu : ils doivent aider les employeurs dans cette tâche, en échange d'une cotisation annuelle. Une fois que les employeurs ont franchi cette étape, une dynamique s'installe naturellement et les mesures préventives appropriées suivent. Et cela profite aussi bien aux travailleurs intérimaires qu'aux collaborateurs permanents », conclut Marijke Bruyninckx. ■

Profil du travailleur intérimaire

En 2022, 216,9 millions d'heures de travail intérimaire ont été prestées par des travailleurs intérimaires et des étudiants jobistes employés par l'intermédiaire d'une agence. Il s'agissait à 60 % de travail manuel et 40 % de travail intellectuel. Ces personnes constituent 2,3 % de la population active totale, soit 111.226 équivalents temps plein. Sur l'ensemble du travail intérimaire, la part des étudiants jobistes représente quant à elle 18 %. En termes absolus, 693.182 travailleurs intérimaires ont été employés, dont plus de 270.000 étudiants. La majorité des intérimaires travaillent dans le secteur des services (62 %), suivi par l'industrie (28 %), la construction (4 %) et l'agriculture (2 %).





La certification VCA englobe les mesures de sécurité liées entre autres à l'utilisation de machines de production, de matériel roulant ou d'équipements pour le travail en hauteur.

Le centre organise aussi des formations de secourisme industriel.

Des formations en sécurité pour satisfaire les obligations légales

En Belgique, les exigences législatives en matière de sécurité sur les lieux de travail sont relativement élevées. Elles imposent notamment aux employeurs de former leur personnel, tous niveaux confondus. Plusieurs types de formations coexistent, offrant des compétences de base jusqu'à des connaissances plus pointues. **Texte :** Philippe Van Lil

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs entraîne diverses obligations pour les employeurs en matière de sécurité des travailleurs. Elles reposent entre autres sur le principe général qu'il faut éviter tout risque et dès lors mettre en place des mesures de prévention. Cela passe évidemment aussi par une formation et une information adéquates des collaborateurs.

Une certification à large spectre

Parmi les formations, citons en premier lieu celles liées à la certification VCA. Il en existe plusieurs types, dont l'une spécifiquement dédiée à la pétrochimie et l'autre qui concerne tous les secteurs d'activité confondus et tous les types de travailleurs - cadres, employés, ouvriers. Comme l'explique Linda Hannon, Formatrice depuis une dizaine d'années au sein du Centre CFS (Centre de formations pour la sécurité) localisé à Awirs, à proximité de Liège, « le VCA est en fait extrêmement large. Nous devons être capables de nous adresser à tous les publics, qu'on ait affaire à des ingénieurs, à des électriciens ou à des maçons. »

Le VCA englobe les mesures de sécurité liées entre autres à l'utilisation de

machines de production, de matériel roulant ou d'équipements de type nacelle pour le travail en hauteur. « La certification intègre aussi des éléments issus de la directive européenne sur les machines. Celle-ci impose la 'règle des trois feux verts' », précise notre interlocutrice.



La certification VCA intègre également des éléments relatifs à tous les équipements de protection.

Ainsi, 1^{er} feu vert, le fabricant de la machine est bien sûr tenu d'observer des normes de sécurité. Le deuxième feu vert émane du conseiller en prévention : dans chaque entreprise, il vérifie le fonctionnement des machines pour en valider les procédures de sécurité. Enfin, troisième feu vert, il rédige un manuel d'utilisation et forme les opérateurs de ces machines à ces procédures.

Signalons que la certification intègre aussi des éléments relatifs à tous les équipements de protection. Toutes les formations sont délivrées par des professionnels du secteur de la sécurité qui occupent par ailleurs une activité de terrain dans des domaines comme la prévention incendie, la chimie ou l'ergonomie. Elles peuvent être organisées sur mesure.

Des recyclages réguliers

En Belgique, cette certification VCA est délivrée par l'asbl BeSaCC-VCA. Celle-ci est responsable de l'élaboration des examens, dont la réussite conditionne l'octroi de la certification. Celle-ci est valable pour dix ans. Après cela, le travailleur doit de nouveau suivre une formation pour réactualiser ses connaissances. « La sécurité est un domaine très changeant, notamment parce que la législation et les normes, au niveau belge comme européen, évoluent sans cesse », précise Linda Hannon. « Les conseillers en prévention et coordinateurs de sécurité chantier, eux, doivent même suivre des sessions de recyclage chaque année. »

Beaucoup d'entreprises imposent aux travailleurs des sociétés sous-traitantes qui interviennent sur leur site de disposer eux aussi de la certification VCA ou, à défaut, d'une attestation, créée à la suite d'un récent

arrêté royal, portant sur la sécurité des chantiers de construction. L'octroi de cette attestation n'est pas conditionné par la réussite d'un examen. Toutefois, elle fait également l'objet d'une formation : « Celle-ci dispose d'un cursus bien plus ciblé que le VCA. Il englobe tous les éléments qu'on retrouve dans le VCA, mais aussi par exemple les problèmes de sécurité liés à des machines comme des fraiseuses qu'on n'utilisera jamais sur un chantier. »

Des cours multilingues

Une des spécificités du Centre CFS est d'organiser ses formations dans une dizaine de langues autres que le français. « La mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne engendre la présence de nombreuses nationalités sur les chantiers belges. Il faut dès lors que la communication avec ces travailleurs soit optimale. D'autant plus qu'en Belgique, nous avons un niveau d'exigences dans le domaine de la sécurité bien plus élevé que ce que les directives européennes imposent. Les travailleurs étrangers n'ont donc pas toujours la même philosophie en matière de sécurité ; il est dès lors essentiel de les aligner sur ce qu'on pratique en Belgique. »

Comme la barrière de la langue peut constituer un problème, Christian Guyot, le directeur du centre, a même fait appel à des formateurs qui maîtrisent par exemple l'arabe, l'italien, l'espagnol, le portugais, le roumain, le russe, le turc, l'anglais, le néerlandais et l'allemand.

Signalons que le Centre CFS organise aussi des formations de secourisme industriel. Le code du bien-être au travail impose en effet à chaque employeur de former une certaine proportion de ses collaborateurs à prodiguer les premiers soins en cas d'incidents sur le lieu de travail.

La liste des différentes formations dispensées sont disponibles sur le site du centre. N'hésitez pas à les contacter. ■

CFS

Pour plus d'informations :
centrefcs.be



© PHOTO: PRIVÉ

Créativité et cohésion grâce à l'art sur le lieu de travail

L'art sur le lieu de travail relie les gens et stimule la pensée créative. Il est possible de le louer, ce qui présente de nombreux avantages stratégiques pour les entreprises. Entretien avec Lut Vanden Eede, conseillère artistique chez Business Art Service. **Texte** : Joris Hendrickx



Lut Vanden Eede

CONSEILLÈRE ARTISTIQUE
CHEZ BUSINESS ART SERVICE

L'impact positif de l'art sur le lieu de travail

Lut Vanden Eede : « L'art crée un sentiment d'appartenance et favorise la communication entre les employés, ce qui leur permet de mieux travailler ensemble. Il stimule également la créativité et encourage les collaborateurs à voir ou aborder les choses différemment. La présence d'œuvres d'art au bureau renforce également l'identité des entreprises vis-à-vis de leurs employés, des éventuels visiteurs et des clients. Il peut constituer un véritable 'statement' et soutenir vos valeurs en tant qu'entreprise. »

La location d'œuvres d'art offre de nombreux avantages

« Business Art Service constitue une collection sur mesure pour chaque organisation. Nous sommes à l'écoute des besoins de nos clients et les traduisons en une collection d'art unique pour leur entreprise. L'avantage

de notre formule de location est qu'il est possible de changer d'œuvres chaque année, ce qui permet à la collection sur lieu de travail d'évoluer en adéquation avec la direction prise par l'entreprise. Après tout, les gens vont et viennent, une vision peut changer et un intérieur peut également être redécoré à un moment donné », explique Vanden Eede.

« En changeant d'art, nous restons en phase avec l'identité de chaque société. De plus, un changement régulier garantit que l'art continue à effectuer sa fonction première, à savoir stimuler les employés. Après tout, si quelque chose reste trop longtemps au même endroit, on ne le remarque plus. C'est aussi une façon très durable et circulaire d'introduire l'art sur le lieu de travail. Certaines entreprises donnent même à leurs employés l'occasion de participer au choix des œuvres ! Elles leur donnent ainsi la preuve que leur voix compte vraiment et renforce leur sentiment d'appartenance. »

Vanden Eede : « La location d'œuvres d'art, contrairement à l'achat, est entièrement déductible des impôts en Belgique. En tant que société, cela signifie également que vous contribuez à garantir un revenu stable pour les artistes. »

Des commandes sur mesure

« L'art peut également être un outil permettant de faire face à certains défis propre à chaque entreprise. Par exemple, il nous est possible de commander des œuvres d'art sur mesure qui assurent l'insonorisation tout en s'intégrant parfaitement à l'intérieur de nos clients. Pour ce faire, nous agissons comme une agence de consultance et assurons la coordination du projet. Enfin, grâce à notre expérience de près de 40 ans, nous conseillons et aidons nos clients à gérer des collections d'art qu'ils ont eux-mêmes acquises » complète Lut Vanden Eede. ■

La présence d'œuvres d'art au bureau renforce l'identité de votre organisation vis-à-vis de vos employés, des éventuels visiteurs et de vos clients.



Pour plus d'informations :
businessartservice.nl/fr-be

La formation, une des clés du bien-être au travail

Pour contribuer à l'épanouissement des employés au sein de l'entreprise, la formation continue constitue un levier conséquent.

Texte : Olivier Clinckart

Nous passons la plupart de notre temps au travail et l'Enquête nationale du Bonheur menée par l'UGent révèle que notre travail contribue en moyenne à 18 % de notre bonheur global¹. Il est donc légitime que cette composante prenne une part toujours plus importante pour les employés et pour la gestion des ressources humaines.

L'enjeu pour les entreprises serait donc aujourd'hui de favoriser le bien-être et de développer la satisfaction de ses employés, afin d'en percevoir tous les bénéfices par la suite. En effet, prendre en considération ces notions et tenter d'y apporter une réponse aura un impact direct sur la productivité, l'absentéisme mais également l'engagement des employés.

Formation continue

Ce constat est partagé par Laurent Taskin, Professeur à la Louvain School of Management (UCLouvain) : « Nos recherches montrent que la possibilité de se développer professionnellement et personnellement est un facteur clé d'attractivité et de fidélisation. A fortiori aujourd'hui, dans un contexte où les métiers et les compétences évoluent rapidement, la possibilité de se former est perçue comme un signe de reconnaissance du travail et des salariés. Cette reconnaissance est le moteur d'un Management Humain qui contribue positivement au bien-être individuel et collectif. »

Construire des plans de formation et accompagner les employés tout au long de leur parcours professionnel constitue donc de réelles mesures favorisant le bien-être au travail. Le fait de conforter son expertise dans son emploi et se sentir plus légitime rend l'employé plus épanoui. De nombreuses études montrent que, chaque



Laurent Taskin

PROFESSEUR À LA LSM

fois qu'une entreprise investit dans ses employés en offrant ou en soutenant des opportunités de montée en compétences, ils se sentent plus valorisés et, à leur tour, deviennent plus fidèles à l'entreprise.

Donner la possibilité de se former à tous les employés

Parallèlement aux employés, le Management peut également bénéficier d'un réel plan de formation ou d'évolution. Citons par exemple le certificat d'université en 'Management Humain Innovant' donné à l'UCLouvain. En effet, former les dirigeants à encadrer et développer efficacement leur équipe et à réagir de manière appropriée à une crise, par exemple, peut jouer un rôle

crucial dans l'amélioration du bien-être au travail des employés.

En Belgique, à partir de 2024, tous les travailleurs auront droit à cinq jours de formation individuelle par an² ? Alors, pourquoi pas vous ? ■

1. Source : Guide du Bien-être au travail pour les PME
2. Source : <https://emploi.belgique.be/fr/investir-dans-la-formation>



Pour plus d'informations :

uclouvain.be/fr/etudier/iufc/formation-continue-catalogue.html



Photography : Michaël Radi

Your career

starts with us!

Discover our jobs



GAMING1 A unique experience