

7. Valeur sociale



34.509

**nombre de
collaborateurs**

37%

**femmes aux postes
à responsabilité**

117

**nationalités
représentées dans
l'ensemble du groupe**

8,9%

**diminution du taux
d'accidents**

>600

**personnes très éloignées
du marché du travail,
formées à un emploi
grâce à bpost boost**

Chez bpost, nous pensons qu'il est essentiel d'impliquer l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs dans notre mission qui vise à faire partie intégrante de la vie quotidienne de nos clients. Nous apprécions le large éventail d'aptitudes, les compétences et la loyauté de nos membres du personnel et reconnaissons que nos effectifs sont la clé du succès de bpostgroup.

2022 fut la troisième année consécutive au cours de laquelle la pandémie de COVID-19 a eu un impact majeur sur le bien-être et les activités opérationnelles, le premier trimestre ayant été particulièrement affecté. Fort heureusement, le reste de l'année le fut moins et nous avons profité de l'occasion pour nous remettre sur les rails avec une politique de bien-être plus normalisée.

Il est de notre devoir de fournir à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs la meilleure culture d'entreprise, en garantissant de bonnes conditions de travail, un comportement éthique, la santé, la sécurité et le bien-être au travail. Pour ce faire, nous prenons diverses mesures au sein des différents pays, entreprises et unités opérationnelles en vue de renforcer et d'ancrer ce processus de façonnage culturel. Nous considérons que chaque collaboratrice et chaque collaborateur fait partie de la famille étendue de bpostgroup, qui compte plus de 34.000 membres à travers le monde, issus d'horizons très divers.

“Être une référence en matière de durabilité sociale sur tous les marchés où nous opérons.”

Notre ambition

bpostgroup ambitionne d'être une référence en matière de durabilité sociale sur tous les marchés où nous opérons, en mettant l'accent sur trois domaines importants où bpostgroup peut avoir un impact significatif :

- **La santé et la sécurité de nos effectifs avant tout** : devenir un employeur de choix en créant un environnement favorable à la sécurité physique et au bien-être mental.
- **Être un levier de carrière pour nos membres du personnel** : être un levier de carrière, en particulier pour la main-d'œuvre peu qualifiée, en proposant un emploi de qualité élevée et des programmes de perfectionnement et de requalification, tout en créant des parcours de carrière au sein ou en dehors de bpost.
- **Défendre la diversité, l'équité et l'inclusion au sein du groupe** : être un employeur garantissant l'inclusion et l'égalité des chances où toutes les personnes, quels que soient leur origine ethnique, leur milieu social, leur religion, leur genre, leur âge, leur capacité ou leur handicap, qu'il soit visible ou non, se sentent les bienvenues et soient valorisées.

7.1 La santé et la sécurité de nos effectifs avant tout

Avancées dans la réalisation de nos objectifs

AMBITION	OBJECTIF 2025 ¹	AVANCÉES DANS LA RÉALISATION DES OBJECTIFS EN 2022	RÉALISATIONS 2022	REGARD PORTÉ VERS L'AVANT
Devenir un employeur de choix en créant un environnement qui favorise la sécurité physique et le bien-être mental.	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction de 14% du nombre d'accidents. • Réduction de l'absentéisme à 6,9%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction de 8,9% des accidents par rapport au niveau de référence de 2019. • L'absentéisme augmente en raison de la COVID-19 et affiche une tendance générale à la hausse sur le marché. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de prévention des agressions verbales étendu aux opérations postales • Exercice d'analyse de données en matière d'absentéisme • Poursuite du développement d'un Baromètre des performances de sécurité • Programme de bien-être mental pour les managers opérationnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du renforcement de la sécurité grâce à une nouvelle façon de travailler, programme de formation des formateurs et plans d'action d'intégration • Déploiement d'un programme de bien-être mental

Résumé des performances²

INDICATEUR	UNITÉ	BPOST			BPOSTGROUP ²
		2019	2021	2022	2022
KPI – Absentéisme des collaborateurs	%	7,96	8,33	9,51	6,64
KPI – Taux de fréquence des collaborateurs	Accidents par 1.000.000 heures travaillées	27,14	27,59	24,65	21,49
Degré de gravité pour les collaborateurs	Journées perdues par 1.000 heures travaillées	0,84	0,89	0,77	0,58
Journées perdues des collaborateurs	Jours	29.205	31.200	27.641	29.002
Accidents du travail parmi les collaborateurs	Nombre	949	1.054	890	1.120
Nombre total de cas de décès parmi les collaborateurs	Nombre	2	1	2	2

Depuis 2020, les niveaux d'absentéisme sont en hausse, une tendance qui s'est poursuivie tout au long de 2022. La COVID-19 a continué d'impacter les niveaux d'absentéisme de bpost, notamment en début d'année, en raison du pic dû au variant Omicron. La fin d'année a, quant à elle, été marquée par un nombre particulièrement élevé d'infections virales et d'autres maladies saisonnières, assorties d'un moindre intérêt pour les campagnes de vaccination préventive, notamment contre la COVID-19 et la grippe.

¹ Ces objectifs sont spécifiques à bpost.

² Les chiffres liés à la santé et à la sécurité à l'échelle du groupe sont divulgués pour la première fois, en raison des défis liés à la consolidation des différentes définitions locales de la santé et de la sécurité dans nos opérations à l'échelle mondiale. L'historique chiffré de bpost est repris à l'annexe "États financiers non consolidés".

Outre la maladie physique, les recherches en Belgique relèvent une tendance à la hausse du nombre de collaborateurs atteints de troubles psychosociaux, ce qui se reflète également dans les données de l'entreprise. En outre, le cadre social plus large joue un rôle important dans l'augmentation du taux d'absentéisme, 2022 ayant été émaillée de crises économiques et sociales.

L'intensité relativement faible de la pandémie de COVID-19 nous a permis de nous refocaliser davantage sur un comportement de travail sûr. Cela s'est traduit par des indicateurs de performances de sécurité considérablement améliorés, en particulier au cours des trois premiers trimestres de l'année. Les incidents de sécurité les plus fréquents dans notre entreprise sont les glissades, les chutes ou l'utilisation inappropriée des véhicules. Pour limiter les risques d'accident et les problèmes de santé, nous effectuons régulièrement des analyses des risques. Les risques ainsi identifiés et les mesures à prendre sont communiqués au sein de l'entreprise.

Ce qui peut être réalisé par ce type de focalisation est corroboré par l'entité américaine de bpostgroup, Radial US, qui a affiché des résultats 80% meilleurs que la moyenne nationale américaine en termes de taux de blessures. Radial US a intégré des pratiques d'amélioration continue dans des programmes de sécurité et a organisé des événements Kaizen spécifiques à la sécurité pour améliorer les pratiques et les procédures à travers le réseau. Radial s'est améliorée dans toutes les catégories d'indicateurs avancés pour la prévention des blessures (observations de sécurité basées sur le comportement, présence au comité de sécurité et signalement des accidents évités de justesse) par rapport à l'année précédente.

Initiatives clés de 2022

Registre de sécurité et Baromètre des performances de sécurité

Nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives en matière de santé et de sécurité, toutes couronnées de succès. Citons notamment la création d'un espace dédié à la sécurité sur le lieu de travail, l'incitation des collaboratrices et collaborateurs à signaler tout type d'incident en rapport avec la sécurité, ainsi que l'organisation de campagnes de communication sur la sécurité. Un registre de sécurité permet également de suivre les contrôles de sécurité de façon structurée. Nous pouvons ensuite en tirer des enseignements importants qui sont alors communiqués aux membres du personnel.

Le "Baromètre des performances de sécurité" (Safety Performance Barometer) est un instrument de bien-être amélioré qui mesure les performances en matière de sécurité et met fortement l'accent sur les principaux indicateurs de sécurité. Il fonctionne en consolidant les indicateurs de performances de sécurité existants, grâce auxquels nous obtenons un aperçu des performances de sécurité globales d'une région. Cela permet de prioriser la zone où le besoin est le plus criant, et pour quels aspects. Le Baromètre des performances de sécurité est associé au Registre de sécurité de bpost. Lancé pour la première fois en 2019, il est désormais pleinement intégré aux processus de suivi des performances du management.

Jeux de sécurité (Safety Games)

En 2022, nous avons formé nos collaboratrices et collaborateurs à la sécurité par le biais de la "ludification" : Une application leur envoie deux questions par jour sur la santé et la sécurité, de façon à rafraîchir leurs connaissances. Il y a au total cinquante questions, qui varient selon les saisons. Pour chaque bonne réponse, le joueur remporte dix timbres. Outre dans la Distribution du courrier, le concept Safety Games est maintenant appliqué au sein de notre unité Logistique.

The graphic is divided into several sections:

- Top Left:** A cartoon illustration of a male postman in a red uniform carrying a bag.
- Top Middle:** A large number '2' with the text '2 questions à choix multiple par jour'.
- Top Right:** A target icon with a woman's face inside, labeled 'RENDEZ-VOUS'.
- Middle Left:** A clock icon with the text 'Moins d'une minute par jour pour améliorer vos compétences'.
- Middle Right:** A red box with white text: 'TESTEZ VOTRE NIVEAU DE CONNAISSANCES EN PARTICIPANT AU SAFETY GAME'.
- Bottom Left:** A trophy icon with the text 'Obtenez le plus de points et remportez un CADEAU'.
- Bottom Right:** A light blue box with text: 'sur le MOBI via l'icône du jeu' and 'via ordinateur, smartphone et autres appareils mobiles'. It also includes the URL 'https://safety.learning-service.com/bpostsafetygame' and icons of a smartphone and a laptop.

Bien-être psychosocial de notre personnel

Chez bpost, nous souhaitons également nous assurer que nos collaboratrices et collaborateurs restent en bonne santé, en incluant des aspects tant psychosociaux que physiques. Notre système "Surveillance de la santé" prévoit des examens médicaux obligatoires pour tout le personnel postal de bpost. Pour mesurer le bien-être psychosocial des membres du personnel, nous sondons leur niveau d'enthousiasme. Outre notre programme d'aide aux collaboratrices et collaborateurs, des psychologues externes sont disponibles en cas de problèmes personnels plus complexes. Une ligne téléphonique confidentielle est également disponible pour les collaboratrices et collaborateurs 24h/24, 7j/7. Ces outils seront déployés à l'échelle mondiale dans un avenir proche.

Mental Health and Wellness Employee Resource Group (ERG)

En octobre 2022, pour le mois de la sensibilisation à la santé mentale, Radial US a lancé un deuxième groupe de ressources dédié à ce thème pour son personnel. Tout le monde a droit à la santé mentale et au bien-être, et la mission de Radial US est de fournir des services qui favorisent la santé mentale et le bien-être, stimulent l'autorégulation et écartent la stigmatisation en matière de santé mentale, en initiant un mouvement positif pour l'expression et la prise de contact.

7.2 Être un levier de carrière pour nos collaboratrices et collaborateurs

Avancées dans la réalisation de nos objectifs

Ces progrès dans la réalisation des objectifs s'expriment à travers bpostgroup, comme on peut le constater en comparant les réalisations passées avec les ambitions pour l'avenir :

AMBITION	OBJECTIF 2025	AVANCÉES DANS LA RÉALISATION DES OBJECTIFS EN 2022	RÉALISATIONS 2022	REGARD PORTÉ VERS L'AVENIR
Être un levier de carrière, en particulier pour la main-d'œuvre peu qualifiée, en offrant un emploi de qualité élevée et des programmes de perfectionnement et de reconversion, tout en créant des parcours de carrière au sein ou à l'extérieur de bpost.	<ul style="list-style-type: none"> Être reconnu comme un "excellent employeur" Obtenir le meilleur taux d'enthousiasme des collaborateurs du secteur. Développer des trajets de perfectionnement et de reconversion pour les collaboratrices et collaborateurs de bpost afin de soutenir la mobilité interne. 	<ul style="list-style-type: none"> Radial US et Landmark Global US enregistrent des résultats bien supérieurs à la référence américaine en matière d'enthousiasme des collaborateurs. Augmentation de 17,8% des heures de formation des collaborateurs par ETP, par rapport à la référence de 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> Pour la première fois, nous avons aligné le sondage portant sur l'enthousiasme des collaboratrices et collaborateurs "My Voice" à travers bpostgroup. En 2022, bpost a permis à 80 collaboratrices et collaborateurs de devenir chauffeurs de camions. Depuis le début, bpost boost aura formé et guidé plus de 600 chômeurs vers un emploi par le biais de canaux non traditionnels. Dynagroup a inauguré une académie de formation et un centre d'expérience mettant l'accent sur les compétences générales requises pour la formation des clients. 	<ul style="list-style-type: none"> Pilote du nouveau programme d'orientation à l'embauche et d'intégration, et expansion des groupes de ressources pour les membres du personnel afin d'accroître l'enthousiasme et la rétention du personnel chez Radial US. Déploiement du plan d'action d'enthousiasme des collaborateurs et du programme d'apprentissage en ligne basé sur les résultats nationaux de l'enquête My Voice à travers bpostgroup.

Résumé des performances

INDICATEUR	UNITÉ	2019 (BASE)	2021	2022
KPI – Enthousiasme des collaborateurs ⁴	%	n/a	n/a	39,5
FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS				
KPI – Total des heures de formation par ETP	heures	32,8	29,8	38,5
ROTATION DU PERSONNEL				
Rotation totale du personnel parmi les collaborateurs internes	%	15,7	19,0	16,3
Rotation volontaire du personnel parmi les collaborateurs internes	%	4,5	10,5	10,2
RECRUTEMENT DE NOUVEAUX COLLABORATEURS				
Total de nouveaux collaborateurs recrutés ⁵	Nombre	-	-	4.319

Chez bpostgroup, les opinions et le feed-back de nos collaboratrices et collaborateurs sont grandement valorisés, notre personnel étant en effet le moteur de l'entreprise. Pour la première fois, nous avons aligné l'enquête sur l'enthousiasme des collaborateurs "My Voice" dans l'ensemble du groupe afin de mieux comprendre la façon dont se sentent et prestent les collaboratrices et collaborateurs au sein de l'entreprise. L'enquête est menée sur une base semestrielle, avec de fréquentes vérifications intermédiaires, et les résultats sont comparés à la référence en fonction de la région et du secteur. Les scores de satisfaction des collaboratrices et collaborateurs varient selon les régions et les équipes locales travaillent sur des plans de développement visant à consolider nos points forts et à saisir nos opportunités de développement.

Il ressort des résultats que dans l'ensemble, les personnes interrogées sont satisfaites de leur emploi et fières de travailler pour bpostgroup. Les filiales américaines Radial et Landmark Global Inc., ainsi qu'Asian Landmark Global (APAC), enregistrent des résultats bien supérieurs aux références régionales. Au sein des entités européennes, les personnes interrogées perçoivent leur travail comme significatif et s'y sentent en sécurité. Les résultats indiquent également un faible risque de rétention. Cela étant, il est possible d'améliorer les scores d'enthousiasme des collaborateurs européens que nous traitons régulièrement lors de nos prises de pouls grâce à la mise à l'échelle de programmes de mobilité, et à l'augmentation des formations des collaboratrices et collaborateurs.

⁴ Nouveau KPI à l'échelle du groupe depuis 2022. Les scores des données historiques sur l'enthousiasme des collaborateurs sont disponibles pour bpost dans le rapport annuel de 2021.

⁵ Nouvelle mesure

Nous relevons une tendance positive dans la rotation de personnel au sein de bpostgroup, qui a diminué de 14% par rapport à l'année dernière. Au cours de 2022, des efforts ont été consentis pour améliorer l'enthousiasme et la rétention de personnel grâce au déploiement de plans d'action, de programmes de mentorat et de nouveaux programmes d'orientation à l'embauche et d'intégration, détaillés dans les réalisations principales ci-dessous.

Initiatives clés de 2022

Soutenir les membres du personnel enthousiastes

Bon nombre de collaboratrices et collaborateurs font du bénévolat pour des organisations caritatives qui offrent un excellent service et génèrent une grande valeur pour la société. bpost est ravie d'encourager cet enthousiasme par le biais de Star4U, un programme de financement qui récompense les initiatives conformes aux valeurs du groupe. Un jury composé de trois collaborateurs de bpost, assistés de trois experts externes, sélectionne les candidatures et décide du soutien financier qui sera octroyé. Depuis le lancement de Star4U en 2010, bpost a soutenu 1.158 projets et a fait plus de 955.000 EUR de dons. En 2022, Star4U a fait don de près de 85.000 EUR pour plus de 104 projets sélectionnés.

La plus grande équipe de Belgique

Le succès flamboyant de l'e-commerce a eu un impact direct sur les volumes de colis, en particulier durant le pic de fin d'année. Entre le Black Friday et le Nouvel An, bpost a livré quelque 11 millions de colis, dont pas moins de 622.000 rien que le 1er décembre. Cela ne nous a posé aucun problème, car les collaboratrices et collaborateurs de bpost forment "la plus grande équipe de Belgique" ! Afin de veiller à la gestion de ces volumes colossaux, 650 collègues des bureaux ont retroussé leurs manches pour aider à la collecte, à la saisie, au tri et à la livraison du courrier et des colis.

bpost boost

"bpost boost" a été lancé en 2020 dans le but d'aider les demandeurs d'emploi à accéder au marché du travail, à réaliser leur potentiel et à développer les compétences nécessaires pour débiter leur carrière. Le premier objectif est de les aider à faire leurs premiers pas chez bpost, mais l'entreprise prend son rôle sociétal au sérieux et admet qu'il est important d'enseigner des compétences générales qui puissent également être utilisées *en dehors* de bpost.

Les premiers projets de bpost boost ont été Dual Learning, Formation en Alternance (FALT) et PFI, et en 2022, 89 candidats ont commencé dans l'un de ces programmes :

- **Dual Learning /FALT** est un programme destiné aux personnes sans emploi bénéficiant de peu d'opportunités sur le marché du travail par manque de compétences et de formation. Le programme permet aux participants de combiner un apprentissage en salle de classe pour décrocher leur diplôme d'études secondaires, des cours de conduite pour obtenir leur permis de conduire et un stage chez bpost au sein de Sorting et Distribution. Au terme d'un parcours réussi, les candidats reçoivent un contrat en tant que collaborateur Mail chez bpost.
- **IBO (Individuele Beroeps Opleiding in Flanders) ou PFI (Plan Formation-Insertion en Wallonie)** sont des programmes de formation destinés aux demandeurs d'emploi inscrits au VDAB ou au Forem. Au cours d'un parcours IBO, qui dure généralement entre 4 et 13 semaines, ils suivent une formation "sur le tas" pour être collaborateur Mail ou conducteur de camion, après quoi un contrat leur est proposé. Les programmes IBO sont également disponibles pour les candidats qui n'ont qu'un niveau de base en néerlandais, bénéficiant alors de l'aide d'un coach linguistique durant la période de l'IBO.

FutureMe

De puis 2012 bpost applique son programme "Future me". Il offre aux collaboratrices et collaborateurs qui ne possèdent pas encore le diplôme d'études secondaires la possibilité de le décrocher via bpost. Être titulaire d'un diplôme, cela peut leur ouvrir des portes et leur offrir la possibilité d'accéder à un nouvel emploi, notamment dans le Retail. Certains poursuivent des études et, surtout, ce programme renforce la confiance en soi. bpost organise cette formation en étroite coopération avec les centres de formation pour adultes, prend financièrement en charge la formation et offre un soutien avec une option de coaching de carrière après l'obtention du diplôme. Le programme combine un nombre limité de sessions en classe avec une formation en distanciel via une plateforme en ligne, ce qui permet aux apprenants d'organiser leur temps en toute flexibilité. En 2022, cinquante collaboratrices et collaborateurs ont entamé ce trajet les menant vers leur avenir.

Language Factory

Nous avons besoin des langues pour communiquer avec les clients et les collègues, pour comprendre les séances d'information en matière de sécurité et les instructions de travail, ainsi que pour donner et recevoir du feedback et des évaluations. Une bonne compréhension de la langue locale ouvre des portes, mais pour certaines populations, la langue constitue également l'un des plus grands obstacles. Avec Language Factory, bpost boost répond aux besoins linguistiques des collaborateurs et des nouveaux candidats en proposant des cours de langue et du coaching linguistique. La simplification des documents afin de les rendre compréhensibles pour les collaborateurs ayant une connaissance limitée de la langue locale fait également partie de Language Factory, qui fournit toutes sortes d'outils pour soutenir les collaborateurs et le management.

DynaGroup Training Academy et Experience Centers

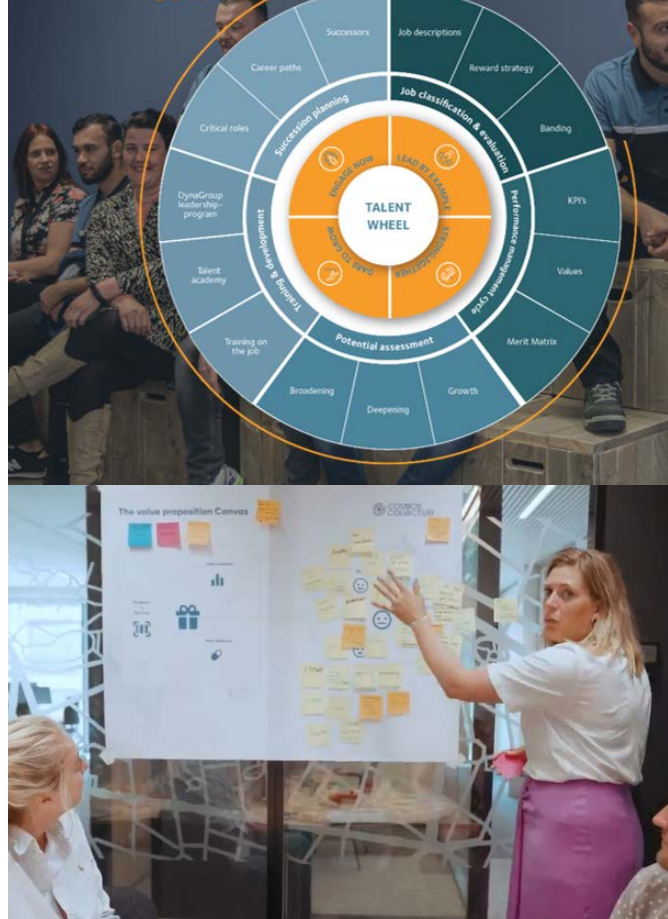
En 2022, DynaGroup a investi dans la poursuite du développement des installations de formation, en les transformant en Experience Centers. Chaque dépôt Dynalogic peut désormais utiliser ces installations de formation ultramodernes. L'accent est mis à la fois sur les compétences générales requises pour une expérience client parfaite, ainsi que sur les compétences plus poussées, comme l'installation d'une machine à laver ou l'assemblage d'un lit d'hôpital sur le site d'un client.

Le programme de développement TalentWheel

TalentWheel est le programme global de formation et de développement des talents au sein de DynaGroup. Chaque collaboratrice ou collaborateur a un talent propre et Dyna nourrit la passion d'en faire des fans : "Nous croyons fermement que nos collaboratrices et collaborateurs font la différence au quotidien ! La création de ce cadre nous aide à développer nos valeurs Dyna et à fournir à nos collaboratrices et collaborateurs les programmes nécessaires pour évoluer continuellement dans leur carrière au sein de Dyna."

Young bpost

En tant qu'initiative ascendante, interfonctionnelle et indépendante, Young bpost vise à être une voix de responsabilisation pour la plus jeune génération de notre entreprise. Nous soutenons l'attraction et la rétention des jeunes et facilitons la création de réseaux transversaux, tout en élargissant les horizons de nos membres sur des thèmes au sein et en dehors de bpost.



7.3 Défendre la diversité, l'équité et l'inclusion au sein du groupe

Avancées dans la réalisation de nos objectifs

AMBITION	OBJECTIF 2025	AVANCÉES DANS LA RÉALISATION DES OBJECTIFS EN 2022	RÉALISATIONS 2022	REGARD PORTÉ VERS L'AVENIR
Être un employeur de l'inclusion et de l'égalité des chances où toutes les personnes, quels que soient leur origine ethnique, leur milieu social, leur religion, leur genre, leur âge ou leur handicap, qu'il soit visible ou non, se sentent les bienvenues et soient valorisées.	Augmentation du taux de représentation des femmes aux postes à responsabilité à 45% à l'horizon 2025.	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation de 6,2% du nombre de femmes aux postes à responsabilité chez bpost. Dans l'ensemble, le pourcentage de femmes aux postes à responsabilité est de 37%. 	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement de la campagne "100% respect" au sein du groupe (en 19 langues). Mise en place de formations DE&I pour le management. Événements et communautés pour promouvoir la représentation des femmes (XandY, WIN). Publication d'une nouvelle politique de groupe en matière de DE&I "tolérance zéro pour les comportements inappropriés". 	<ul style="list-style-type: none"> bpost devient membre du réseau interentreprises open@work. Programme de mentorat chez Radial US : Équipe Learning & Development pour améliorer la gestion de la relève et l'épanouissement professionnel au sein de la population féminine

Résumé des performances

INDICATEUR	UNITÉ	2019 (BASE)	2021	2022
KPI – Proportion de femmes occupant un poste à responsabilité ⁶	%	37,8	38,5	37,0
Proportion de femmes au niveau exécutif du groupe ⁷	%	28,6	16,7	28,6
Proportion de collaboratrices	%	35,7	34,9	34,5
Nombre total de nationalités (de collaborateurs) représentées sur le lieu de travail	Nombre	-	-	117

⁶ Les données historiques concernant les femmes aux postes à responsabilité et les femmes au niveau exécutif du groupe ont été corrigées. Par le passé, la proportion de femmes au niveau exécutif était représentative du "top management" à chaque niveau de filiale. Afin d'éviter toute confusion, le niveau exécutif est désormais défini comme l'Executive Committee (ExCo) du groupe, comme indiqué dans notre gouvernance de la direction.

⁷ Nouvelle mesure

La diversité est un fait. L'inclusion est notre choix. Chez bpostgroup, nous avons l'ambition d'être un employeur garantissant l'égalité des chances au moyen d'une culture participative, où toutes les personnes, quels que soient leur origine ethnique, leur milieu social, leur religion, leur genre, leur âge ou leur handicap, qu'il soit visible ou non, se sentent les bienvenues et soient valorisées. Nous comptons plus de 34.000 collaboratrices et collaborateurs à travers le monde, soit 117 nationalités, qui mettent chaque jour leur savoir-faire au service de nos clients et de notre entreprise. Nous mettons tout en œuvre pour créer un environnement où chacun puisse être lui-même, respecté et apprécié pour ses compétences.

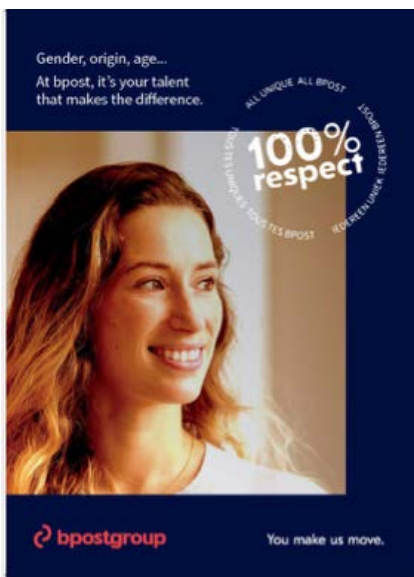
Nous pouvons nous prévaloir d'être sur la bonne voie dans la réalisation de l'objectif de 45 % de femmes aux postes de management en Belgique. Il y a toutefois encore une marge d'amélioration pour la représentation des femmes aux postes à responsabilité au sein du groupe. Nous continuons d'investir dans des initiatives, telles que le Women's Initiative Network (WIN) et "Women at Sorting", et dans l'élargissement d'un certain nombre d'initiatives en faveur des personnes LGBTQI+ et des personnes handicapées, décrites ci-dessous.

Initiatives clés de 2022

100% respect, Tous uniques, Tous bpostgroup

Dans la mesure où les collaboratrices et collaborateurs enthousiastes et dévoués sont les moteurs du succès de l'entreprise, nous nous efforçons d'instaurer une culture respectueuse à l'égard des personnes enthousiastes et dévouées. La campagne "100% Respect" a été lancée en 2022 dans cet état d'esprit. L'inclusion s'est traduite par "All unique, all bpost", un slogan concrétisé grâce à divers ateliers, groupes de discussion et campagnes de communication et de sensibilisation déployés dans toutes les entités de bpostgroup en Europe, en Asie et en Amérique du Nord.

Chez Landmark Global US, les membres du personnel ont imprimé des cartes du monde à afficher dans tous les entrepôts et ont été invités à y épingler leur pays ou région d'origine, moyen tangible de montrer à quel point nous sommes diversifiés au sein de notre effectif et de susciter des conversations sur la diversité.



Women at Sorting – Approche 100% respect

Soutenue par une équipe pluridisciplinaire et le service psychosocial, la direction de nos installations de tri a dressé un plan d'action ciblé par étapes pour encourager l'inclusion et le respect des femmes dans les centres de tri. En 2022, un plan d'action a été déployé avec le lancement de "All unique, all bpost" recentré sur le sexisme, la sensibilisation et la formation par le responsable de la diversité et de l'inclusion, et conseiller en prévention psychosociale.





Initiative XandY

XandY est une communauté de gestionnaires de bpost visant à stimuler la diversité, l'équité et l'inclusion, et à permettre aux femmes d'accéder aux postes à responsabilité. Le réseau rassemble une communauté de collègues femmes, hommes et non-binaires dans l'entreprise. L'objectif en est la connexion, l'inspiration et l'épanouissement des managers femmes avec le soutien d'hommes et de membres du Conseil d'Administration et de l'ExCo. Deux événements se sont tenus en 2022 et ont recueilli un franc succès.

Women's Initiative Network (WIN)

En 2022, Radial US a accueilli virtuellement la conférence annuelle Women's Initiative Network. Avec une centaine de participantes et participants, nous nous sommes associés à Lumiere Sciences pour découvrir les sept rôles de leadership au sein d'une organisation, y compris ceux qui établissent des stratégies à long terme et ceux qui acquièrent des informations pour valider la crédibilité organisationnelle, parmi bon nombre d'autres rôles !

Fondée en 2014, la WIN a pour principale mission d'autonomiser tous les membres en route vers le succès en leur fournissant compétences et ressources pour devenir des leaders d'opinion mondiaux.

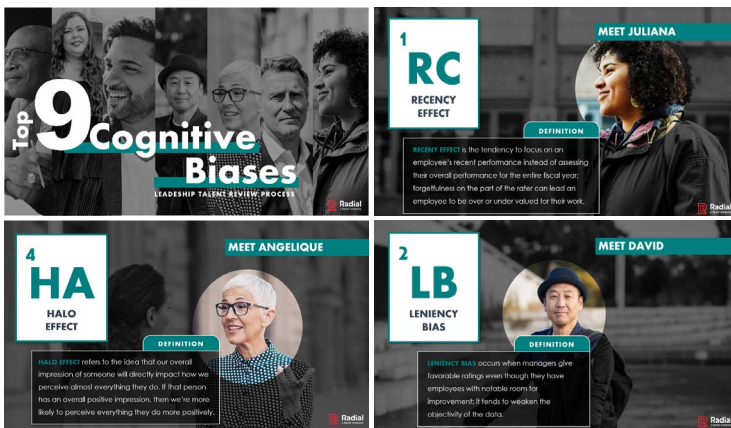
Pride2b

Chez bpostgroup, nous imaginons un lieu de travail harmonieux où les collaboratrices et collaborateurs sont accueillis et respectés tels qu'ils et elles sont. Leurs différences reflètent nos clients et la société dans laquelle nous opérons, et nous considérons ces différences comme un atout. Nous veillons à l'égalité de traitement et des chances, la non-discrimination et le respect mutuel. Nous croyons en la force de la diversité et de la culture inclusives. Nous percevons la DE&I comme les fondements de l'appartenance, de l'enthousiasme et du bien-être au travail, et le groupe de travail Pride2bpost se concentre sur l'inclusion des collaboratrices et collaborateurs LGBTQI+. Un audit interne a été mené avec le soutien d'un partenaire expert externe, et des priorités ont été fixées pour les années à venir. bpost est maintenant sur le point de devenir membre du réseau interentreprises open@work.



Initiatives en faveur des personnes handicapées

En 2022, nous avons établi de solides partenariats avec les organisations Diversicom et Emino pour soutenir l'inclusion de collègues handicapés. Divers processus spécifiques ont été mis en place et sont en phase de déploiement.



Formation des gestionnaires du personnel DE&I

En 2022, Radial US a formé plus de 400 gestionnaires du personnel DE&I sur l'ensemble du réseau. Le programme était axé sur l'importance d'identifier les préjugés inconscients sur le lieu de travail, de saisir les différences entre l'équité et l'égalité, et d'instaurer une sécurité psychologique sur le lieu de travail.

De même, en Belgique, les gestionnaires du personnel ont commencé leur parcours de diversité et d'inclusion par une formation mise au point en collaboration avec UNIA.

7.4 En résumé : Valeur sociale chez bpostgroup

La valeur sociale couvre tous les aspects des activités de bpostgroup, dans le cadre desquelles il est fondamental d'être un employeur ayant un impact positif sur la société. Les exemples que nous avons en l'occurrence examinés ne sont que quelques-unes des nombreuses initiatives que nous déployons à l'échelle mondiale au profit de nos collaboratrices et collaborateurs et de la société dans son ensemble. Certains des changements que nous entreprenons prendront du temps à se concrétiser tandis que d'autres sont déjà pleinement opérationnels. Ce qui devrait toutefois être clair, c'est l'enthousiasme indéfectible de bpostgroup en faveur de la valeur sociale, aujourd'hui et demain.