



2021

## FEUILLE DE ROUTE VERS LES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Une initiative de  
la



**Wallonie**

---

*Nom de l'organisation : Group-IPS*


















*Nom du coach : Stéphanie Fellen*

---

**Group - IPS**  
*Industrial Projects Services*

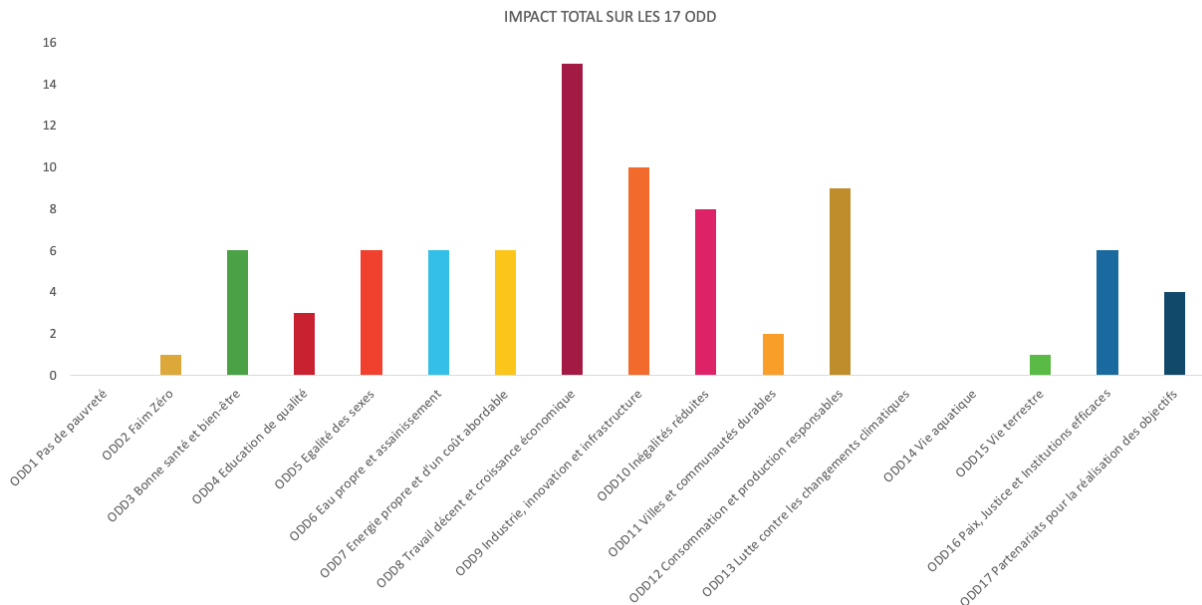


# 1. DIAGNOSTIC - Notre contribution aux 17 Objectifs de développement durable

Impact très négatif	Impact négatif	Impact légèrement négatif	Impact neutre	Impact légèrement positif	Impact positif	Impact très positif
						
						
						
						
						
						
						
						
						
						
						
						
						
						
						
						
						



Après avoir évalué notre impact au regard de chaque cible des ODD, nous avons également pu mettre en lumière via le graphe ci-dessous notre impact sur chaque ODD de manière plus marquée.



## Conclusion de l'analyse :

### 1. Contribution actuelle au regard des 17 Objectifs de Développement durable (explication de la méthodologie et du résultat du diagnostic)

Pour évaluer notre contribution au regard de 17 ODD, nous avons passé en revue les 169 cibles, et avons, pour chaque cible, évalué notre impact selon la grille de cotation suivante :

Cote	Description
3	L'organisation <b>contribue largement</b> à atteindre cet objectif
2	L'organisation <b>contribue effectivement</b> à atteindre cet objectif
1	L'organisation <b>contribue modérément</b> à atteindre cet objectif
-1	L'organisation est <b>modérément contre-productive</b> pour atteindre la cible
-2	L'organisation est <b>effectivement contre-productive</b> pour atteindre la cible
-3	L'organisation est <b>largement contre-productive</b> pour atteindre la cible

Cette cotation nous a permis de mettre en lumière notre impact au regard des 17 ODD visuellement de 2 manière. Le premier graphe (ci-dessus) illustre la moyenne de nos cotations par ODD, et le second illustre notre impact total, sans moyenne.

Le SDG Assessment fait apparaître que les activités d'IPS Group contribuent à atteindre principalement les ODD 8, 9 et 12.

## **2. Enjeux stratégiques et pertinents sur lesquels agir prioritairement (explication de la méthodologie et des conclusions)** **Le détail des actions à mettre en place se trouve au point 2.**

Pour déterminer nos enjeux stratégiques et pertinents au regard du développement durable sur lesquels agir, nous avons utilisé la méthodologie dite « inside-out » (à l'opposé de la méthodologie « outside-in »).

L'approche « outside-in » est une approche qui va de l'extérieur vers l'entreprise. On analyse l'organisation en partant d'une liste d'objectifs imposée de l'extérieur (l'agenda international des Nations Unies et ses 17 ODD).

L'approche « inside-out » est une approche qui va de l'entreprise vers l'extérieur. On prend les activités et les métiers de l'entreprise pour identifier les enjeux du développement durable qui la concerne sans se limiter à l'agenda des ODD.

Pour déterminer nos enjeux stratégiques et pertinents au regard du développement durable, notre groupe de travail a procédé par étapes, sous forme de workshop.

### **Étape 1 : déterminer notre contribution positive et négative**

Pour cela, nous avons d'abord réfléchi et répondu à la question suivante : "Grâce à Group IPS, chaque jour, nos affiliés, nos équipes, nos partenaires bénéficient de .... »

Ensuite, nous avons réfléchi et répondu à la question suivante : "En même temps, à cause de certaines activités du Group IPS, chaque jour nous générons des impacts négatifs sur .... »

Cela nous a permis de prendre du recul sur nos contributions positives et négatives au quotidien dans notre organisation.

### **Étape 2 : identifier les enjeux stratégiques et pertinents**

Chaque entreprise fait face à un certain nombre d'enjeux et de tendances qui traversent ses compétences et ses métiers. Nous avons identifié les enjeux et tendances qui traversent les compétences et métiers du Group IPS.

Ex : économie circulaire, achats durables, réduction émissions CO2, égalité, sécurité, recrutement et attractivité, innovation, digitalisation, mobilité, précarité, bien-être, ...

### **Étape 3 : identifier le lien avec le développement durable**

En quoi ces enjeux ont-ils un lien avec le développement durable ? Pour chaque enjeu identifié à l'étape précédente, nous avons nommé le lien avec le développement durable. Cela nous a permis de réaliser que certains enjeux n'étaient pas en lien avec le développement durable mais plutôt avec les objectifs stratégiques globaux de l'entreprise.

Ex : enjeu de société, enjeu social, enjeu environnemental, enjeu économique, enjeu de bien-être, ...

**Étape 4 : identifier la réponse actuelle de l'entreprise**

Nous avons identifié et écrit les réponses actuelles du Group IPS pour chaque enjeu de manière brève. L'objectif étant de décrire en quoi cet enjeu/tendance est un enjeu pour le Group IPS et comment le Group IPS y répond en 4-5 phrases.

Cette méthodologie nous a permis de dresser un tableau reprenant les éléments suivants - **voir annexe**.

Enjeu	Description	Lien avec cible ODD	Indicateur

Ce tableau nous a ensuite servi de feuille de route pour établir pour chaque enjeu les indicateurs pertinents, ainsi que nos cibles et objectifs.

## 2. PLAN D'ACTION - Nos actions prioritaires pour renforcer notre contribution aux Objectifs de Développement durable

Objectif opérationnel

### PRODUCTIVITÉ

Trade honorable entre le paiement du client vs le service presté par IPS. La qualité du travail dépend fortement du temps alloué par l'employé IPS. Si trop peu, qualité basse, si trop haut, perte pour l'entreprise.



Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Monitoring régulier des Chefs d'Unité (encodage timesheets, jours de congé, envoi factures, approbation client, etc,..)	8.1 – 8.2	Facturabilité	
Formations pour un meilleur accompagnement des utilisateurs.	8.1 – 8.2	Taux d'usage de nos outils internes	
Formations pour un meilleur accompagnement des utilisateurs. (pourquoi est-ce important, lacunes dans les compétences,...)	8.1 – 8.2	Audits projets > 95% (Qualité)	

## Objectif opérationnel

### SÉCURITÉ

Garantir la sécurité de nos personnes sur chantier, dans nos bureaux et en déplacements.



Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Formations pour un meilleur accompagnement des utilisateurs. (pourquoi est-ce important, lacunes dans les compétences,...)	8.8	Nombre d'accidents (Sécurité)	
		Heures d'arrêt	

## Objectif opérationnel

### BIEN-ÊTRE

Equilibre vie privée et prof. Partage de connaissances (know transfer) afin de donner les moyens aux IPSers d'être compétents et éviter les frustrations, favorisant la bonne communication interne.

Systemes d'informations cohérents pour amélioration du bien-être.

Bonne gestion du bien être des employés assure la rétention de nos talents.





Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Sensibiliser les employés au règlement intérieur Monitoring du Manager du bien-être de son équipe	4.4 – 3.4	100% de respect des vacances	
Formations pour un meilleur accompagnement des utilisateurs et des Chefs d'Unité		Limite d'heures supplémentaires	
Envoyer une enquête pour demander en interne ce qui est important pour l'équilibre vie privée/pro		Taux d'utilisation des incentives d'IPS (bateau, concerts offerts, etc)	
Renforcer notre plateforme de connaissances interne Programme de fin de carrière		Nombre de formations	
Webinars + revisiter le contenu de notre Training Academy (Allemagne 2.0)			
Monitoring régulier des Chefs d'Unité Respecter les évaluations pour assurer d'être en phase avec les ambitions des employés.		% turnover des employés (max 5%)	
Envoyer une enquête de satisfaction Proposer des services à la personne (repassage, coiffeur, garde d'enfants, etc)		Taux de bien-être	
Communication et conscientisation de l'importance des évaluations Monitoring des Chefs d'Unité et des employés		% d'évaluations complétées	
Promouvoir la prise d'initiative au sein de l'entreprise Communication interne et refléter des success stories (HR)		#new partnerships (transf/foundational)	

Objectif opérationnel

## RECRUTEMENT & ATTRACTIVITÉ

Etre innovants pour attirer les talents, donner de la formation aux personnes, recruter des bons profils.



Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Assurer une bonne prise de connaissance des nécessités internes Réaliser un screening de qualité conformément aux demandes	4.4	% de réussite entre les processus de recrutement entamés et clôturés	
Participer à des salons étudiants, recherches LinkedIn proactives, etc.	4.4	Nombre d'internships chaque année	

Objectif opérationnel

## INCLUSION

Promouvoir un environnement de travail multiculturel et favoriser l'inclusion



Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Interviewer autant de candidat(e)s Hommes que Femmes	5.1 - 10.7 - 10.2	Parité Homme/Femme	
Inclure un disclaimer pour encourager les candidatures		% de personnes à mobilité réduite chez IPS	
Organiser des teambuildings inter-IPS pour favoriser la diversité		Bien être multiculturel	

## ENVIRONNEMENT

Les challenges du monde dans les prochaines années sont liés au réchauffement climatique (décarnobation, alternatives energies, circular economie et innovative ressource extraction) et à la surpopulation (rareté des aliments, maladies,..).



## Objectif opérationnel

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Faire le bilan carbone d'IPS	3.3 - 6.3 - 7.2 - 7.3 - 8.2 - 9.4 - 12.6 - 13.3	émissions de CO2 d'IPS	
Mesurer pour chaque projet la quantité de CO2 épargnée		réduction d'émissions de CO2 chez nos clients	

'Faire connaitre interne et en externe par le biais de contenu educationnel (campagne marketing et business dev) Augmenter les compétences sur la thématique		Nombre de projets en hydrogène pour les clients d'IPS	
		Nombre de projets en passive buildings	
Nombre de projets en "water savings"			
Faire connaitre et sensibiliser les Chefs d'Unité à le faire proactivement		Nombre de connections entre nos clients actuels et les solutions de sustainable packaging	

## Objectif opérationnel

### ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Un grand élément qui découle du point antérieur (surpopulation) est la gestion des déchets et du cycles des matériaux, ce qui va augmenter son impact de façon exponentielle. Ce qui rend nécessaire une approche tournée vers l'économie circulaire.



Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Faire connaitre interne et en externe par le biais de contenu éducationnel (campagne marketing et business dev)	6.3 - 12.2 - 12.5 - 12.6	Nombre de projets dans la valorisation des déchets	
		Nombre de projets d'extraction de ressources avec démarche	

Augmenter les compétences sur la thématique		raisonnée (mines, phosphate, etc)	
		Nombre de projets en material efficiency et recycling	

## Objectif opérationnel

### OPTIMISATION DE SURFACE

Un second grand élément qui découle du point antérieur (surpopulation), sera la rareté de la surface disponible aux futurs développements. Ainsi, rendre l'usine la plus compacte possible (scarcity of surface) est un enjeu clé.



Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Éduquer les IPSers afin d'inclure ces services ainsi que les bons responsables de service dans chacune de leur offre, cfr; nous augmentons la valeur ajoutée de notre offre si les bonnes personnes sont autour de la table.	4.4 - 11.1 - 11.3	100% de nos masterplans utilisent notre logiciel Flexsim et Anylogic	