



# Philosophie RH

## ÉVÉNEMENTS MARQUANTS DE 2021

### Le CENTRAL : un nouveau siège au cœur de Bruxelles

L'équipe Befimmo a encore une fois fait preuve d'une grande capacité d'adaptation en déménageant vers des bureaux au cœur de la capitale et proche des transports en commun. Grâce à une politique de mobilité, Befimmo a offert à son équipe de multiples façons de se déplacer pour les trajets domicile-lieu de travail et les déplacements professionnels. Nos équipes Project, Design et IT ont réalisé un travail formidable pour faire de notre espace de travail un lieu accueillant, chaleureux, parfaitement équipé et surtout confortable !

### Le retour à un travail en mode hybride

Au printemps 2021, Befimmo s'est dotée d'une charte de télétravail résolument responsabilisante et flexible. Les membres de l'équipe bénéficient d'une grande autonomie dans l'organisation de leur temps de travail en ce, y compris les jours de télétravail qui, en temps normal, sont fixés à deux jours par semaine. La Société est persuadée que l'autonomie dans le travail ainsi que la flexibilité et donc l'équilibre vie privée/vie professionnelle est un facteur clé de l'engagement. Dans son enquête de satisfaction, le sentiment d'autonomie atteint un excellent score de 7.8.

Le retour au bureau durant l'été, grâce à l'assouplissement des règles du gouvernement, n'a pas été une difficulté.

L'inauguration des magnifiques bureaux et la grande envie de se retrouver a permis de recréer une dynamique d'équipe au beau fixe, avec l'ambiance collégiale et bienveillante que Befimmo a toujours connu.

### La transition de CEO

Pour une équipe stable comme celle de Befimmo, le changement de CEO était un défi de taille et l'occasion de se remettre en question. L'arrivée de Jean-Philip Vroninks le 1<sup>er</sup> juin a soufflé un vent de fraîcheur et a apporté un autre regard sur ses pratiques. Un plan de gestion du changement a été présenté fin 2021. La nouvelle stratégie de Befimmo s'accompagne naturellement d'une politique RH adaptée qui a pour ambition de soutenir le changement, la culture du développement personnel et collectif, la performance et le bien-être. Cela se concrétise par l'adoption d'un outil de gestion managérial qui sera lancé début 2022.

## Ambitions

<b>89%</b> Taux de satisfaction globale de l'équipe <b>Objectif : 95%</b> <b>(objectif permanent)</b>	<b>4.2/10</b> Satisfaction charge de travail <b>Objectif : 8/10</b> <b>(objectif permanent)</b>	<b>6/10</b> Satisfaction équilibre vie professionnelle/vie privée <b>Objectif : 8/10</b> <b>(objectif permanent)</b>	<b>50%</b> Participation aux groupes de travail transversaux <b>Objectif : 75% d'ici 2030</b>
--	--	---	---



## Description et approche

Les équipes de Befimmo sont engagées, dynamiques et optimistes. Elles ont développé un know-how exceptionnel ces 25 dernières années tout en gardant une grande ouverture vers le monde de demain et son évolution qu'elle soit liée au monde du travail ou à nos modes de vies. La confiance dans l'avenir, assorti d'une rigueur et d'une anticipation du monde de demain font la force de l'équipe Befimmo.

La politique RH a pour ambition de soutenir cette équipe dans son engagement, son développement et son bien-être. De plus, l'arrivée d'un nouveau CEO et l'évolution de notre Société sont une opportunité incroyable pour mettre la stratégie RH au service de la stratégie de Befimmo tout en continuant à garder l'humain au cœur de ses préoccupations.

<b>TALENT ET PERFORMANCE</b>	<b>BIEN-ÊTRE</b>	<b>COMMUNAUTÉ</b>
En investissant dans le développement continu de l'équipe, tant à titre individuel que collectif, nous avons créé une équipe stable, extrêmement motivée, experte et consciente des enjeux futurs, dans l'évolution de son métier et de ses relations. Dans un monde qui évolue de plus en plus vite, il est aussi indispensable d'identifier et d'attirer les meilleurs talents, porteurs de la transformation et des compétences de demain. Befimmo encourage la diversité, source d'échange et de créativité. Qui mieux qu'une équipe diversifiée pour répondre aux demandes évolutives du monde de demain.	Le bien-être est un pilier central du monde du travail de demain: le bien-être physique, dans des environnements agréables, ergonomiques, bien équipés et sécurisants, et le bien-être psychosocial, avec la flexibilité permettant à chacun d'atteindre son propre équilibre. Befimmo souhaite aller au-delà de ces principes de base et créer dans ses immeubles des environnements agréables et inspirants. Il est donc logique qu'elle le fasse avant toute chose pour son équipe.	Chez Befimmo, nous comprenons la notion de communauté à deux niveaux. D'abord dans la stimulation de ce que partagent au quotidien les individus et dans le renforcement des liens qui les unissent entre eux et à Befimmo. Ensuite, dans l'impact que Befimmo et son équipe ont sur le monde extérieur en tant qu'acteur sociétal responsable.



## TALENT ET PERFORMANCE

### Développer l'équipe individuellement et collectivement

Maximiser le talent des membres de l'équipe est essentiel pour Befimmo. La Société permet donc à son équipe d'accéder à des formations de haute qualité et à des opportunités de développement afin d'accroître l'efficacité dans son travail. Les formations peuvent être:

- > orientée vers l'entreprise : formations spécifiques liées à l'immobilier ou sujets innovants
- > axée « soft skills » : cours de langue ou d'informatique
- > axées sur le développement personnel : cours de gestion du temps ou de pleine conscience
- > des formations internes : cours d'informatique, formation sur le développement durable ou l'environnement

Chaque membre de l'équipe ou chaque département peut proposer une formation à tout moment à son responsable et au département RH. Tous les nouveaux arrivants reçoivent une formation supplémentaire pour se familiariser avec la méthode de travail de Befimmo :

- > le département RH accueille les nouveaux membres de l'équipe et leur montre tous les outils de communication utilisés par Befimmo pour tenir le personnel au courant de ses activités
- > le département IT donne toutes les informations nécessaires sur le matériel informatique, et le Back-Office Administrator explique toutes les procédures de sécurité mises en place
- > les nouveaux membres de l'équipe reçoivent une formation obligatoire de sensibilisation à l'ESG et à la norme ISO 14001 au cours de leur année d'intégration
- > ils rencontrent également le Compliance Officer au cours de la première semaine afin de recevoir une introduction obligatoire aux documents officiels de gouvernance tels que le Code d'éthique, le Dealing Code et le règlement général de l'UE sur la protection des données

Les membres de l'équipe ont également la possibilité de participer à des projets transversaux, qui couvrent des sujets liés au business, à l'organisation interne, à l'innovation et à la digitalisation, tel que le programme LynX. Les groupes de travail transversaux sont une véritable méthode de partage des connaissances et testent des projets dans une « approche incubateur » dans les propres bureaux et avec la propre équipe de la Société.

En termes de mobilité interne, dès qu'un poste se libère, la description du poste est publiée sur l'Intranet. Cela donne la possibilité aux membres de l'équipe de changer de fonction sans quitter la Société. Les possibilités de mobilité interne et de gestion des talents permettent de limiter la rotation (« turnover ») du personnel et de maintenir une forte motivation.

Outre le dialogue permanent, chaque membre de l'équipe reçoit une évaluation annuelle, orientée vers la communication et le développement du personnel. Ces évaluations formelles abordent des sujets tels que le rôle, les attentes et les objectifs des membres de l'équipe. Befimmo a intégré des objectifs et des réalisations en matière de développement durable dans le document d'évaluation de chaque membre de l'équipe, ce qui renforce la sensibilisation interne aux questions de développement durable.

### Identifier, attirer et retenir les bonnes personnes

La politique de recrutement de Befimmo se fonde autant sur des valeurs communes que sur des soft skills et des compétences techniques. En outre, tout au long du processus de recrutement, de la publication des offres d'emploi aux entretiens de sélection, la Société n'exprime aucun jugement qui pourrait être considéré comme discriminatoire.

À leur arrivée, tous les nouveaux membres de l'équipe reçoivent un pack de bienvenue contenant toutes les mesures pratiques et les normes de sûreté et de sécurité sur le lieu de travail. Les membres de l'équipe sont accueillis individuellement par le département RH, la Compliance Officer et le Back Office Administrator. En outre, les nouveaux arrivants ont un parrain ou une marraine au sein de l'équipe qui agit comme un mentor, leur montrant le chemin et répondant à toutes les questions pratiques.

Befimmo applique une politique salariale alignée, ouverte et diversifiée, sans aucune différence fondée sur le genre, l'origine, les convictions ou l'orientation sexuelle. Le package salarial comprend :

- > un salaire de base selon la Commission paritaire 200
- > un plan de bonus non récurrent (Convention Collective de Travail 90) lié aux résultats et aux efforts de la Société en matière de développement durable



- > un ensemble d'avantages extralégaux tels qu'un régime de retraite complet, une assurance-vie, une large couverture de soins de santé, des soins en cas d'incapacité et d'invalidité et un congé parental
- > des chèques-repas et des écochèques
- > l'équipement nécessaire pour une exécution parfaite du travail, comme les ordinateurs portables et les téléphones mobiles les plus récents
- > des solutions de mobilité telles que des voitures de société, des vélos électriques pliants, des véhicules partagés et des packs de mobilité (« mobility@BEFIMMO ») permettant aux membres de l'équipe de choisir la solution de mobilité qui répond le mieux à leurs besoins
- > des paniers de fruits, des petits-déjeuners ou des déjeuners sains, et l'accès à des cours de sport et de bien-être pour un corps et un esprit en bonne santé
- > une prime mensuelle de 50 € distribuée à tous les membres de l'équipe en raison d'un télétravail plus récurrent
- > un système d'échange d'une partie du bonus annuel contre des avantages extralégaux tels que des jours de congé supplémentaires, des outils informatiques, le remboursement de l'assurance pension privée, le leasing de vélos, une carte de mobilité, etc. (« mychoice@BEFIMMO »)

Avec le déménagement du siège de Befimmo vers le CENTRAL, le Mobility Manager a développé un pack mobilité ayant pour objectif d'augmenter l'utilisation de la mobilité douce par ses équipes et de diminuer les déplacements en voiture. Des abonnements de train en première classe ont été offerts à l'équipe et un système de mise en commun des places de parking a été mis en place. Befimmo a également fait la promotion du Budget Mobilité Fédéral qui compte désormais 10 adeptes soit 10% de l'équipe. Trois demi-journées de sensibilisation à la mobilité douce ont été organisées pour aider les membres de l'équipe dans leur transition. Rouler à vélo à Bruxelles ou jongler avec les moyens de mobilité comme les trottinettes partagées n'a plus de secret pour l'équipe de Befimmo. Grâce à ces mesures, le taux d'occupation de ses places de parking a diminué de 45%.

## Assurer le dialogue social

Befimmo respecte les règles fixées par Loi sur le Travail, telles que l'abolition du travail des enfants, l'âge minimum d'embauche, le salaire minimum et les horaires de travail. La Société applique également d'autres réglementations, telles que :

- > les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment le respect de la liberté d'association, le droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi, de rémunération et de profession
- > les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, notamment le respect des droits de l'homme et des principes relatifs à l'emploi
- > les principes du UN Global Compact, notamment le respect des droits de l'homme, des normes internationales du travail et la lutte contre la corruption

L'entreprise s'engage à suivre ces conventions et principes dans sa stratégie, sa culture et ses opérations quotidiennes, et à les promouvoir dans sa sphère d'influence.

Befimmo vise à toujours garder une approche centrée sur l'humain et un dialogue ouvert avec toute son équipe sur tous les sujets. En termes de changements majeurs au sein de l'entreprise, aucune réorganisation n'a eu lieu chez Befimmo depuis sa création. Si toutefois une réorganisation devait avoir lieu, une approche équitable serait appliquée. Le nombre de semaines de préavis fourni aux membres de l'équipe avant la mise en œuvre de changements opérationnels importants susceptibles de les affecter considérablement est conforme à la législation belge.

Enfin, le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est assuré par des élections sociales obligatoires, qui ont lieu tous les quatre ans. En 2020, ce processus a été interrompu en raison de l'absence de candidats. Les prochaines élections auront lieu en 2024.

Au cours de l'année de référence, aucun cas de non-respect de la législation et de la réglementation sociale et économique n'a été signalé.



## Encourager la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances

**Diversité** : Les caractéristiques visibles et non visibles de chaque individu

**Inclusion** : Combiner les différentes caractéristiques de chaque personne afin d'atteindre un but commun

La diversité est considérée comme une source de partage des connaissances pour Befimmo. Notre politique de recrutement est ouverte à la diversité et sans critères de sélection liés directement ou indirectement au genre, à l'âge, au handicap, à l'origine, aux convictions ou à l'orientation sexuelle.

Befimmo a signé la Charte d'engagement « Decent Work for All » en collaboration avec The Shift, soulignant ainsi sa volonté d'adopter des pratiques de travail équitables pour tous.

### DIVERSITÉ DES GENRES

Befimmo présente une parité homme-femme excellente dans son équipe (54%-46% H/F) et dans son Comité exécutif (50-50% H/F). Elle soutient l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en termes d'accès à l'emploi, de formation, de promotion et de conditions de travail. La politique salariale garantit un traitement équitable des hommes et des femmes, en se basant uniquement sur des critères non genrés, tels que la cohérence interne et les benchmarks sectoriels.

### DIVERSITÉ DES ÂGES

La répartition par âge de Befimmo est très diversifiée. 12% des membres de l'équipe ont moins de 30 ans, tandis que 20% ont plus de 50 ans. Befimmo s'engage à continuer d'attirer de jeunes talents et à maintenir les membres plus âgés de l'équipe en activité et à les aider dans leur transition vers la retraite.

### ZÉRO DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

La Société pratique une opposition explicite à toute forme de discrimination à travers un Code d'éthique et le règlement de travail interne qui démontrent son engagement pour un dialogue transparent et la non-discrimination. En cas de violation du code, les membres de l'équipe peuvent signaler en toute confidentialité tout cas de harcèlement ou de discrimination (préssumé) au département RH ou au Compliance Officer. Chaque occurrence fait l'objet d'une enquête approfondie et sera suivie d'une sanction disciplinaire, comme indiqué dans le règlement de travail interne. Au cours de l'exercice 2021, aucun cas de discrimination n'a été signalé.

En 2021, Befimmo a également pris la décision de nommer une personne de confiance. La personne de confiance a un statut juridique spécial ainsi qu'un code de conduite et de confidentialité très strict. Il est au service des collaborateurs pour les aider s'ils sont victimes ou témoins de faits de harcèlement.

### INCLUSION SOCIALE

Depuis quelques années, Befimmo a mis en place de multiples actions sociales. L'une de ces actions est d'être membre de l'association Be.Face, qui encourage les membres de l'équipe à aider des jeunes sans emploi à trouver un travail (initiative Bright Future) ou à accompagner des adultes motivés qui ont un réel projet professionnel et qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi (initiative Job Academy).

Befimmo promeut l'intégration des jeunes travailleurs en prenant des stagiaires. Dans le futur, la Société aimerait encourager chaque équipe à former un jeune travailleur par an. Plusieurs de nos membres de l'équipe sont actifs au niveau de l'enseignement supérieur, que ce soit pour donner des conférences ou proposer des moments d'échanges avec les étudiants.



## BIEN-ÊTRE

Le bien-être des membres de l'équipe est essentiel pour la motivation et la productivité. Befimmo comprend l'importance d'un personnel heureux, et applique donc la Loi relative au bien-être des travailleurs lors l'exécution de leur travail ainsi que d'autres initiatives visant à accroître ce bien-être, expliquées ci-après.

## Créer un environnement de travail agréable

En tant que spécialiste de la création d'environnements de travail, le siège de Befimmo se doit d'être un exemple pour le monde extérieur. L'équipe ne cessant de s'agrandir, et afin de se rapprocher des nœuds de transport public, Befimmo a déménagé son siège social en août 2021 dans l'immeuble Central, situé juste en face de la Gare Centrale de Bruxelles.

Ces nouveaux bureaux illustrent à 100% la vision que Befimmo défend chaque jour auprès de ses clients. Ce déménagement a rapproché la Société de Silversquare et Sparks, et lui a permis d'expérimenter son modèle hybride au quotidien. L'espace du siège social est divisé en différents types d'espaces, allant de zones calmes à des zones dynamiques, et décorés selon différents thèmes.

Ce déménagement a été une belle occasion de travailler sur un véritable projet collaboratif, basé sur la cocréation et la transversalité entre les différents départements. Mais surtout, ce déménagement permet aux membres de l'équipe de trouver un équilibre entre temps au bureau, nomadisme dans les centres Silversquare et télétravail, créant ainsi la flexibilité nécessaire à chacun.

Tous les postes de travail sont bien équipés, incluant le matériel informatique nécessaire et les aspects ergonomiques tels que des chaises de bureau professionnelles pour répondre aux besoins de confort de tous les membres de l'équipe.

Une attention particulière est accordée au contact social au sein du bureau et à la création d'opportunités de rencontre par le biais de plaisirs simples et sains. C'est pourquoi la cuisine est placée au centre de l'espace de travail, ainsi que des éléments de loisirs tels qu'un espace de lecture et un kicker. Notre équipe Hospitality dédiée organise régulièrement de petits événements afin de maintenir les liens entre tous les membres de l'équipe.

## Assurer la santé et la sécurité au travail

L'année 2021 est encore marquée par la pandémie de COVID-19, qui a touché le monde entier à tous les niveaux. En ces temps exceptionnels, l'attention de Befimmo s'est encore portée en priorité sur la santé et la sécurité des membres de son équipe.

Tout d'abord, le nouveau siège de Befimmo a été entièrement rénové pour le grand déménagement de l'équipe, et toutes les exigences sanitaires liées au Covid-19 ont été prises en compte. Befimmo a lancé son initiative « Breathe at work » en mettant en œuvre toute une série de mesures, allant de choses pratiques et quotidiennes comme des distributeurs de gel désinfectant, des panneaux et des affiches, à des systèmes sophistiqués comme l'air pur et la mesure automatique de la température. La qualité de l'air peut être mesurée et la ventilation peut être ajustée si nécessaire. Befimmo s'est conformé à toutes les recommandations et réglementations émises par les autorités sanitaires, offrant ainsi un environnement de travail propre et sûr.

Befimmo met l'accent sur la sûreté et la sécurité au bureau et dans ses immeubles, et propose des cours de formation sur ces questions. L'entreprise compte quatre secouristes dans son équipe, qui bénéficient d'un cours de recyclage annuel. Befimmo organise également des exercices d'évacuation en cas d'incendie à son siège social pour tous les membres de l'équipe.

Befimmo accorde également une grande attention au bien-être mental et aux signaux de stress au sein de l'équipe. La violence, les intimidations ou le harcèlement sexuel sont considérés comme des risques psychosociaux et doivent être surveillés, prévenus et condamnés à tout prix. C'est pourquoi les membres de l'équipe confrontés à des problèmes psychosociaux peuvent entrer en contact avec des professionnels de Pulso par le biais du programme d'aide aux employés, le Employee Assistance Programme. Ce programme offre des conseils confidentiels ou un soutien pour des questions professionnelles ou personnelles. Des informations sur ce programme sont remises à chaque nouvel arrivant. En guise de service supplémentaire, Pulso propose désormais trois fois par an des séminaires en ligne sur divers sujets liés au bien-être. L'objectif est d'informer, de donner des conseils sur la manière d'améliorer leur bien-être et de passer à l'action.



Une personne du département RH est officiellement certifiée comme personne de confiance. De plus, le CESI (service externe de prévention et de protection au travail) peut également être contacté en cas de problèmes liés au bien-être des membres de l'équipe. La personne de confiance examine les demandes, conseille les membres de l'équipe et agit en toute impartialité. Cette personne tient un registre anonyme des déclarations des membres de l'équipe.

Pendant la période Covid-19, Befimmo a cherché à maintenir le bien-être des membres de son équipe en proposant des services adaptés : des repas et des cadeaux de Pâques ont été livrés à domicile, et des activités pour garder le corps (yoga et pilates) et l'esprit (sophrologie et mindfulness) en bonne santé ont été données en ligne.

Befimmo propose des conditions avantageuses d'accès à des abonnements sportifs souples et variés via l'application Gymlib à toute l'équipe. Un seul abonnement permet d'accéder à plus de 3.500 lieux de sport et de bien-être.

## Garder un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Befimmo a créé une charte du travail à domicile qui permet à chacun de trouver son équilibre dans le temps et l'espace. La façon de travailler évolue, et Befimmo souhaite encourager cette évolution. En introduisant le travail à domicile structurel, l'entreprise veut s'assurer que les équipes puissent continuer à travailler ensemble de manière fluide tout en améliorant le confort de ses collaborateurs en termes de mobilité et d'équilibre vie professionnelle/vie privée. Les membres de l'équipe sont également autorisés à travailler dans un centre de coworking Silversquare qui pourrait être plus proche de leur domicile. L'augmentation du travail à distance s'est accompagnée d'une formation sur la cybersécurité, permettant aux membres de l'équipe d'être plus conscients des dangers digitaux, ainsi que sur l'utilisation de Microsoft Teams.

Les membres de l'équipe qui souhaitent adapter leurs horaires de travail ou leur emploi du temps peuvent en discuter avec leur responsable direct.

Enfin, une large offre de services est mise en place au sein des immeubles pour faciliter la vie des collaborateurs.

## Entretenir un dialogue permanent

Afin d'être aussi transparent que possible envers l'équipe, Befimmo accorde une attention particulière à la communication interne, par le biais de l'Intranet, d'un écran d'information, de canaux informels tels que le Teams Flash Info et Yammer, et de présentations régulières des réalisations à l'ensemble de l'équipe.

Une enquête de satisfaction, basée sur les dernières avancées scientifiques en matière de captation des ressentis réalisée en novembre, a montré que l'engagement de l'équipe restait élevé (89% de satisfaits) malgré l'incertitude des changements liés à une nouvelle stratégie. Le taux de participation était de 79%. À partir de 2021, Befimmo organisera une enquête de satisfaction de l'équipe chaque année.

De plus, les enquêtes de satisfaction sont complétées par l'outil Vox Collector, qui envoie aux membres de l'équipe une question quotidienne sur des sujets variés, allant du bien-être aux questions amusantes en passant par les sondages. Cet outil permet au département RH de disposer tout au long de l'année du feedback nécessaire concernant l'équipe.

Un processus de rapport d'étonnement a également été introduit en 2017, donnant l'opportunité aux nouveaux arrivants de donner leur avis global après quelques semaines chez Befimmo. Ce processus permet de saisir les premières impressions des nouveaux membres de l'équipe.



## COMMUNAUTÉ

### Resserrer les liens et vivre de belles choses ensemble

Le Comité B+, créé en 2011 à l'initiative du personnel et avec le soutien du Comité exécutif, organise tous types d'événements pour l'équipe, tels que des défis sportifs, des événements culturels, des activités festives, des quiz, des initiatives caritatives et des journées familiales. Pendant les mois d'été, le Comité B+ a pu organiser un afterwork pour son équipe en respectant les règles sanitaires applicables, ainsi qu'une journée familiale.

Befimmo a également pu organiser une journée de mobilité sous un soleil de plomb. Les membres de l'équipe ont eu l'occasion de découvrir des solutions de mobilité douce les menant à leur tout nouveaux bureaux dans le centre de Bruxelles. Les participants se sont familiarisés avec diverses solutions de mobilité, comme les vélos (électriques), les trottinettes et les voitures partagées.

Même si les collègues n'ont pas toujours pu se rencontrer physiquement en 2021, des efforts ont été faits pour que les membres de l'équipe gardent un lien. Un coin café virtuel a été créé dans Teams pour les pauses café virtuelles, des défis (virtuels) ont été organisés par le Comité B+ et un canal Yammer Befimmo a été ajouté pour les questions et les conversations informelles.

### Mener des actions sociales

Befimmo choisit de soutenir certaines actions sociales davantage en mettant à disposition du temps et des membres de l'équipe plutôt que par des dons financiers directs et tente de favoriser les initiatives locales, comme le stipule sa politique de philanthropie et de partenariat associatif. Ainsi, Befimmo encourage son équipe à consacrer du temps pour participer à des actions que la Société soutient. Le cas échéant, cette dernière finance la participation de son équipe à ces activités. Au total, plus de 50 membres de l'équipe ont participé à des actions sociales en 2021 et, à côté des dons non financiers, 18.280 € ont été consacrés à des actions caritatives.

En termes pratiques :

- > En février, Befimmo a organisé une journée de don du sang, en collaboration avec la **Croix-Rouge de Belgique**, à son siège social. Au total, 24 poches de sang ont été collectées.
- > En mai, l'équipe a participé au défi Let's Move for Parkinson organisé par l'association **Demoucelle Parkinson Charity**. 28 des membres de l'équipe ont marché ou couru pour un total de 256 km, récoltant ainsi des fonds pour la recherche sur la maladie de Parkinson.
- > En septembre, deux autres défis sportifs ont été organisés. Certains membres de l'équipe ont participé aux 20 km de Bruxelles, récoltant ainsi 1.000 € pour l'association **La Ribambelle**. La Ribambelle est une garderie accessible principalement aux enfants issus de familles défavorisées ou en réinsertion socioprofessionnelle. Contrainte de quitter les locaux qu'elle occupait depuis plus de dix ans, elle a déménagé en 2020 et a réalisé d'importants travaux de rénovation à ses frais, pour lesquels elle a dû contracter un emprunt important.
- > Toujours en septembre, 31 membres de l'équipe ont bougé pour la Croix-Rouge d'Auderghem en utilisant l'application AtlasGo. Outre la course à pied et le vélo, les membres de l'équipe pouvaient également collecter des fonds en participant à un cours de yoga, en prenant l'air lors d'une promenade ou d'une séance de jardinage ou même en aidant quelqu'un. Chaque km ou minute introduit dans cette application a permis de récolter des fonds pour cette section locale de la Croix-Rouge.
- > La Belgique a été frappée par d'importantes précipitations en juillet. Des centaines de personnes ont dû évacuer leur domicile et de nombreuses maisons et biens ont été détruits. Befimmo a fait un don financier au CPAS de Hamoir afin d'aider les habitants à reconstruire leurs maisons.
- > Befimmo a donné la possibilité aux membres de son équipe d'acheter leur ordinateur portable après une période de quatre ans. Au total, 65 ordinateurs portables ont été achetés, bon pour un montant 6.500 €. Ce montant a à nouveau été reversé à l'organisation à but non lucratif La Ribambelle.
- > D'autres ordinateurs portables ont été donnés à l'organisation à but non lucratif O2tech. Cette organisation a recycle des ordinateurs et les distribue à des écoles et des associations afin qu'ils soient réutilisés.
- > Pour la Saint-Nicolas des enfants de la Maison d'Enfants Reine Marie-Henriette ASBL, Befimmo a commandé plus de 100 packs de chocolat chez Make-A-Wish, une double bonne œuvre.





- > Le Comité B+ a organisé une grande collecte de produits alimentaires et d'hygiène pour l'Opération Thermos afin de les distribuer aux sans-abri de Bruxelles et d'organiser un magnifique dîner de fin d'année pour les familles dans le besoin.
- > Enfin, tout au long de l'année, Befimmo est resté un membre actif de l'association Be.Face. Le réseau d'entreprises Be.Face met en commun ses ressources pour favoriser l'intégration des groupes vulnérables dans la société et le travail, par des actions locales concrètes et un partenariat avec les acteurs locaux. En 2021, Befimmo en était à sa sixième année d'adhésion. Quatre personnes de notre équipe ont agi comme mentors pour des étudiants ou des adultes en situation d'emploi précaire depuis le début de l'adhésion.

#### **Le Comité B+ en quelques mots**

11 ans d'existence

10 membres organisateurs

divers événements (festifs, famille et caritatifs)

une grande collecte de produits alimentaires et d'hygiène

une séance de don de sang

## Perspectives d'avenir

Les équipes de Befimmo ont du potentiel et du talent. La nouvelle stratégie est l'opportunité de revoir et de faire évoluer la politique en la matière. L'objectif principal ? Faire grandir les équipes, explorer leur potentiel et leur donner la confiance nécessaire pour relever les défis liés à l'évolution du business.

L'outil de talent management sera implémenté durant l'année 2022. Celui-ci a pour ambition d'installer une culture de talent management agile, collaborative et qui suscite de l'engagement. Grâce à une méthode basée sur 7 questions, cet outil permet de faire vivre les quatre axes managériaux principaux de l'engagement : clarifier les attentes réciproques, fixer des objectifs, donner du feedback régulier et récompenser.

Avec une nouvelle méthode de définition des rôles, un travail sur la gouvernance de l'entreprise ainsi que la fixation d'objectifs mesurables et quantifiables, le département RH pourra évaluer le niveau de compétence, de performance et le potentiel de talent de chacun. Ensuite, pour stimuler une culture du self-training dans un monde du travail où les compétences sont de plus en plus rapidement obsolètes, un plan de développement personnel sera établi pour chaque membre de l'équipe.

La méthode permet d'explorer également une dimension essentielle : l'adéquation aux valeurs de la Société. Dans le cadre d'une transformation, le plan de change management doit prendre en compte l'évolution de la culture d'entreprise et l'impact sur les équipes. À ce titre, des acteurs externes et internes sont mobilisés et travaillent sur la gestion des changements liés à notre business.

Befimmo mettra davantage l'accent sur sa participation à un processus de recrutement équitable, sans aucune forme de discrimination, et à des conditions de travail existantes sans aucune forme de harcèlement.

Elle continuera à donner la priorité à la santé et au bien-être de son équipe.

Enfin, Befimmo continuera à rechercher des partenaires locaux et des associations afin de les aider.