

Rapport de durabilité

2024



Les Dauphins

Sommaire

1. SDG Impulse en bref

2. Carte d'identité de l'entreprise

3. Diagnostic organisationnel au regard des ODD

4. Nos réalisations 2024

- ODD 1 : Pas de pauvreté
- ODD 3 : Bonne santé et bien-être
- ODD 4 : Éducation de qualité
- ODD 5 : Égalité entre les sexes
- ODD 7 : Énergie propre et d'un coût abordable

5. Nos engagements 2025

- ODD 3 : Bonne santé et bien-être
- ODD 8 : Travail décent et croissance économique
- ODD 9 : Industrie, innovation et infrastructure
- ODD 10 : Inégalités réduites
- ODD 12 : Consommation et production responsables

6. Conclusion

SDG Impulse en bref

Le Green Deal Européen a entraîné une multiplication des réglementations environnementales et sociales au sein de l'Union Européenne, notamment avec le lancement de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Dans le cadre de cette directive qui vise à élargir et améliorer le reporting extra-financier des entreprises de l'Union Européenne, les grandes entreprises et les PME cotées en bourse seront progressivement dans l'obligation de publier un rapport de durabilité selon des règles strictes à partir de 2025, contrairement aux autres PME. Néanmoins, les interconnexions des PME avec les grandes entreprises les exposent également à ces nouvelles exigences, par effet de ruissellement.

Dans ce contexte réglementaire en plein développement, et en réponse à l'urgence liée à la meilleure prise en compte des enjeux de durabilité au sein des entreprises, le [Centre d'Économie Sociale](#), centre de recherche de [HEC Liège](#), a développé une plateforme digitale de gestion participative de la durabilité à destination des PME, appelé [SDG Impulse](#).

La rédaction de ce rapport de durabilité a été rédigé dans le cadre d'une première phase pilote d'implémentation de l'outil dans 12 entreprises partenaires entre avril et novembre 2024.

Qu'est-ce-que SDG Impulse ?

SDG Impulse vise à remplir quatre objectifs interconnectés :

- Aider les PME à établir un diagnostic organisationnel en termes de performances extra-financières,
- Accompagner les PME et leurs parties prenantes dans l'élaboration d'une stratégie de durabilité et son monitoring dans le temps,
- Faciliter le reporting extra-financier des PME,
- Favoriser les interactions et les échanges entre acteurs engagés en faveur de la durabilité.

Quelle est la méthodologie d'évaluation et de suivi de SDG Impulse ?

La méthodologie utilise un catalogue inédit de plus de 300 leviers d'action basés sur les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) et leurs 169 cibles. En plus d'être adaptable à divers secteurs d'activité, ce catalogue est également conçu pour

évoluer grâce aux expérimentations des PME, qui pourront continuellement le nourrir. Ainsi, la méthodologie d'évaluation est directement actionnable et permet d'ajuster les solutions au plus près du contexte, des objectifs et des besoins de chaque entreprise.

Pourquoi les Objectifs de Développement Durable comme cadre de référence ?

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies fournissent un cadre universel pour promouvoir un développement économique, social et environnemental durable. Ils permettent à notre entreprise de s'aligner sur des objectifs internationaux et de montrer son engagement envers des pratiques responsables. Cependant, les critiques notent que les ODD peuvent sembler difficiles à mesurer, risquent de se focaliser sur l'image plutôt que sur des changements réels, et peuvent ne pas toujours s'adapter aux contextes locaux. Ainsi, SDG Impulse a donc pour objectif de rendre ces objectifs plus accessibles et applicables à la fois pour les entreprises et les citoyens.

Quelques chiffres sur SDG Impulse

12

Entreprises
partenaires

254

Leviers d'action
mobilisés

104

Parties prenantes
mobilisées

2 Carte d'identité de l'entreprise

L'asbl Les Dauphins est une Entreprise de Travail Adapté située à Gembloux qui a pour mission de procurer des emplois rémunérés, valorisants et durables à des personnes en situation de handicap.

Pour nous, le développement durable ne se limite pas uniquement à la préservation de l'environnement, mais s'étend à des engagements sociaux et économiques qui visent à améliorer la qualité de vie pour tous.

Avec nos parties prenantes (nos travailleurs, nos partenaires publics et privés dont nos clients et fournisseurs), nous souhaitons consolider et développer nos activités pour une société plus juste et plus inclusive.



#ETP

126

Chiffre d'affaire

4 160 000 €

Année de création

1971

Année d'évaluation
extra-financière

2024

Secteur d'activité

Entreprise de Travail
Adapté

Forme juridique

ASBL

Comité de pilotage

Le comité de pilotage est un groupe composé de 2 à 5 membres de l'entreprise chargé de superviser l'implémentation du projet SDG Impulse. Ce comité participe activement à toutes les étapes du processus, depuis la réponse aux questionnaires jusqu'à la définition de la stratégie de durabilité de l'entreprise. Il est également responsable de la collecte et de la mise à disposition des informations nécessaires, ainsi que de la réalisation du rapport de durabilité.



Dangoisse Jean-Luc

Membre

Draye Cédric

Membre

Goderniaux Harold

Responsable de comité

Consultation des parties prenantes

Consultation des parties prenantes (Les Dauphins)

Date : mercredi 28 août 2024 09:00-13:00

Où : Les Dauphins (Rue des Praules 13, 5030 Gembloux)

Présents : La société STUV, La Fédération EWETA, SAW-B, l'AVIQ, Un représentant du conseil d'Administration des Dauphins.

Consultations complémentaires, animations et conseils avisés:

- Toute l'équipe d'encadrement des Dauphins sous l'animation énergique d'Olivier Nyssen de Happiness-Consult en (juin et octobre).
- Les travailleurs du Conseil d'Entreprise et du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail des Dauphins (septembre et octobre)
- Le Bureau Economique de la Province de Namur (BEP) pour son Bilan Bas Carbone du 06/08/2024 au 29/11/2024
- Olivier Hamant, Directeur de recherche à INRAE et de l'Institut Michel Serres.

Présentation des priorités, discussions et remise du rapport 2024 aux Parties Prenantes

Date : mercredi 04 décembre 2024 10:00-12:00

Où : Les Dauphins (Rue des Praules 13, 5030 Gembloux)

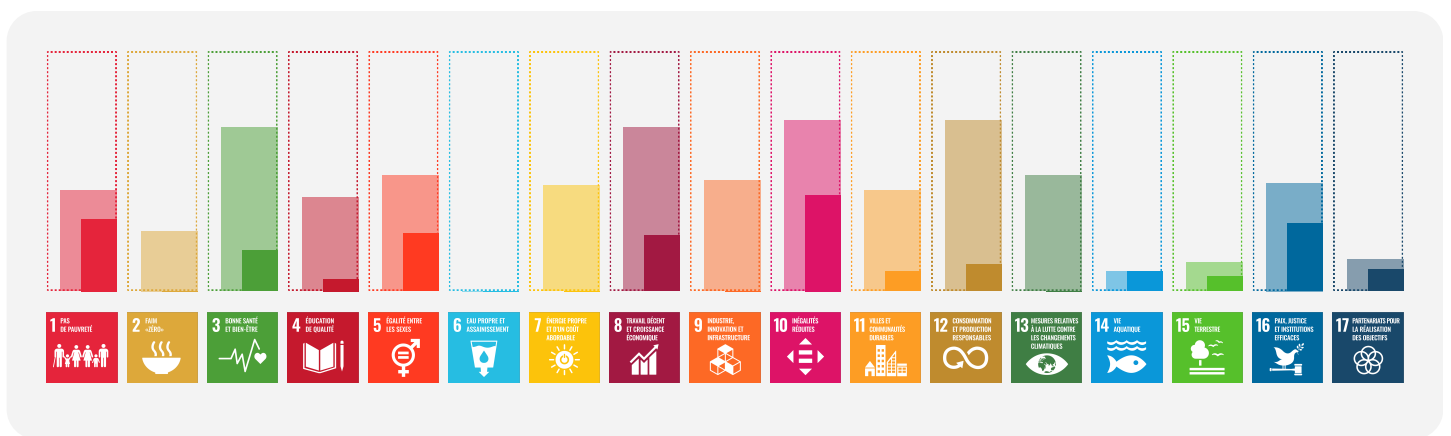
Présents :

- La société STUV (Client et Partenaire de longue date);
- L'EWETA, La Fédération des Entreprise de Travail Adaptée;
- SAW-B, Fédération d'associations et d'entreprises d'économie sociale
- L'AVIQ, l'Agence Wallonne pour une Vie de Qualité;
- L'Organe d'Administration des Dauphins en la présence de sa Présidente;
- La Ville de Gembloux en la Présence de Monsieur le Député Bourgmestre et Président du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.







Diagnostic organisationnel au regard des ODD

Lors du processus d'implémentation de SDG Impulse, nous avons réalisé un diagnostic organisationnel de nos contributions aux Objectifs de Développement Durable (ODD). L'objectif était de réfléchir aux leviers d'action que notre entreprise peut mobiliser en lien avec les 17 ODD. Les résultats de ce diagnostic sont illustrés dans le graphique ci-dessous. Les zones plus foncées indiquent la proportion de leviers d'action déjà « implémentés » au sein de notre entreprise, tandis que les zones plus claires représentent les opportunités d'amélioration identifiées comme « envisageables » grâce au processus SDG Impulse.





Nos réalisations 2024

Vous trouverez plus d'informations sur les réalisations de l'année 2024 dans la 4^{ème} partie du rapport intitulée "Nos réalisations".

-  **ODD 1 : Pas de pauvreté**
-  **ODD 3 : Bonne santé et bien-être**
-  **ODD 4 : Éducation de qualité**
-  **ODD 5 : Égalité entre les sexes**
-  **ODD 7 : Énergie propre et d'un coût abordable**

Nos engagements 2025

Vous trouverez plus d'informations sur les réalisations de l'année 2025 dans la 5^{ème} partie du rapport intitulée "Nos engagements".

-  **ODD 3 : Bonne santé et bien-être**
-  **ODD 8 : Travail décent et croissance économique**
-  **ODD 9 : Industrie, innovation et infrastructure**
-  **ODD 10 : Inégalités réduites**
-  **ODD 12 : Consommation et production responsables**

Nos réalisations

En 2024, nous avons travaillé sur plusieurs axes stratégiques, identifiés à travers des leviers d'action, des pratiques clés concrétisant ces leviers, ainsi que des indicateurs quantitatifs ou qualitatifs pour mesurer leur mise en œuvre.

Toutes nos réalisations phares de 2024 sont présentées et expliquées dans cette section. La mise en page suit une hiérarchie spécifique : l'ODD concerné, le levier d'action identifié, la pratique correspondante, et l'indicateur représentatif.



ODD 1 : Pas de pauvreté

Mettre fin à la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde.

Levier d'action

Mise en place d'avantages pour tous les travailleurs permanents pour compléter les programmes gouvernementaux (assurance vie, assurance invalidité, assurance soins dentaires privée, assurance-maladie complémentaire privée, programmes d'épargne pour la retraite, autre).

Activité

La protection du pouvoir d'achat des travailleurs : mise en place de titres repas structurels.

Les titres repas étaient revus chaque année à travers des Convention Collectives déterminées. Cette insécurité du pouvoir d'achat a été réglée au travers d'une convention indéterminée.

Indicateur

Evolution de la valeur faciale des titres repas.

Evolution de la somme annuelle des titres repas distribués grâce à la diminution des heures de chômage.

Autres ODD liés



Levier d'action

Travailler avec un public en insertion socio-professionnelle ou avec des personnes porteuses de handicap.

Activité

L'ASBL LES DAUPHINS a pour but, en dehors de tout esprit de lucre, de procurer des emplois rémunérés, valorisants et durables à des personnes en situation de handicap se trouvant de ce fait dans l'impossibilité provisoire ou définitive d'exercer une activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail en entreprise.

Indicateur

Taux de Personnes en Situation de Handicap engagées dans l'association

Activité

Mettre en place certaines facilités ou un accompagnement spécifique de ses travailleurs vulnérables.

Indicateur

Evolution de la perte de rendement moyenne

Autres ODD liés



ODD 3 : Bonne santé et bien-être

Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.

Levier d'action

Participer à des actions en lien avec l'accès à la santé.

Activité

Mise à disposition des fruits de saison gratuits pour le personnel issus de la culture locale

Indicateur

Nombre d'actions saines pour la santé mises en place.

Levier d'action

Prendre des mesures pour supprimer ou réduire les matières toxiques et dangereuses utilisées et libérées dans l'air, l'eau et le sol.

Activité

Nous avons décidé de mettre fin à l'activité de peinture industrielle et au thermoformage de pièces bitumineuses, en raison de leur impact environnemental et sur la santé de nos travailleurs que nous ne maîtrisons pas suffisamment. Cette décision s'inscrit dans une volonté de transition vers des activités plus sobres, durables et maîtrisées. Nous recherchons actuellement des alternatives utiles socialement et écologiquement. L'objectif est de valoriser les compétences existantes tout en réduisant les risques pour la santé et l'environnement. Cette réorientation vise aussi à renforcer la pérennité de l'emploi local.

Indicateur

Nombre d'activités écologiquement responsables intégrées dans le portefeuille de l'entreprise

Autres ODD liés



Levier d'action

Mettre en place des actions en lien avec la sécurité de ses travailleurs lors de leurs déplacements.

Activité

Mise en place de systèmes d'aides à la conduite en termes de sécurité et environnemental.

Ce système de gestion de flotte va de la gestion des actifs de l'association, en passant par la conduite écologique, jusqu'à l'aide à la sécurité de nos opérateurs.

Ce système d'aide à la conduite et de gestion de flotte incluant :

- La sécurité des opérateurs (conduite, panne, retard);
- La conduite écologique;
- Le suivi et la gestion des véhicules.

Indicateur

Indicateur de conduite verte (ex. score d'éco-conduite)

Indicateur de qualité des chauffeurs (ex. nombre d'incidents ou évaluations périodiques)



ODD 4 : Éducation de qualité

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Levier d'action

Autoriser le temps partiel en cas de reprise de formation et/ou la formation en alternance.

Activité

Mise en place de temps partiels et de congés éducations

Indicateur

Nombre de temps partiels et de congés éducations



ODD 5 : Égalité entre les sexes

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

Levier d'action

Prendre des mesures pour prévenir tout harcèlement sur le lieu de travail.

Activité

Mise en place de formation de l'encadrement et de la ligne hiérarchique sur le Management impliquant. Formation de Personnes de Confiance. Rappel de la tolérance zéro et des procédures existantes.

Indicateur

Proportion des managers ayant appliqué les pratiques apprises dans leur gestion quotidienne (via auto-évaluations et entretiens de fonctionnement).

Autres ODD liés





ODD 7 : Énergie propre et d'un coût abordable

Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes à un coût abordable.

Levier d'action

S'investir dans une démarche d'efficacité et de sobriété énergétique au sein de son entreprise.

Activité

Certaines zones ont été équipées avec des éclairages LED (bureaux et hall 2 à Sauvenière)

Indicateur

taux d'autoconsommation

Autres ODD liés



Levier d'action

Travailler dans des infrastructures à faible consommation énergétique.

Activité

Mise en place de Panneaux Photovoltaïques

Indicateur

taux d'autoconsommation

Autres ODD liés



Nos engagements

Pour 2025, nous souhaitons nous engager sur plusieurs axes stratégiques clés pour notre entreprise. Dans une perspective d'amélioration continue, il est important pour nous d'identifier des pratiques durables essentielles afin de renforcer notre stratégie de durabilité et notre engagement.

Tous nos engagements phares de 2025 sont présentés et expliqués dans cette section. La mise en page suit une hiérarchie spécifique : l'ODD concerné, le levier d'action identifié, la pratique correspondante, et l'indicateur représentatif.



ODD 3 : Bonne santé et bien-être

Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.

Levier d'action

Mise en place d'avantages pour tous les travailleurs permanents pour compléter les programmes gouvernementaux (assurance vie, assurance invalidité, assurance soins dentaires privée, assurance-maladie complémentaire privée, programmes d'épargne pour la retraite, autre).

Activité

- Formation à la classification de fonction
- Mettre en place une grille barémique plus adaptée à la réalité du terrain et à l'évolution de l'environnement de l'entreprise

Indicateur

% de travailleurs bénéficiant d'une classification actualisée selon la nouvelle grille.

Activité

Mettre en place une politique salariale incluant des avantages extralégaux.

- Explorer des alternatives à la rémunération classique en s'inspirant des pratiques d'autres entreprises d'économie sociale.

- Optimiser l'utilisation des ressources financières pour améliorer le bien-être global.

Intégrer des avantages extralégaux accessibles à tous.

- Mettre en place des initiatives visant à améliorer le pouvoir d'achat par des solutions alternatives à la rémunération directe, comme une donnerie ou l'accès à des repas sains à prix réduit.

Indicateur

Augmentation du volume d'avantages extra-légaux et extra salariaux pour le personnel de production

Autres ODD liés



Levier d'action

Mettre en place une politique ambitieuse de santé, de sécurité et de bien-être au travail.

Activité

Mettre en place un plan global de prévention (quinquennal) et un plan annuel d'action ambitieux, identifiant les répercussions du travail sur l'état de santé du travailleur et mettant en place des aménagements des conditions de travail (au-delà du poste de travail).

Indicateur

% du plan d'actions réalisé

Activité

Avoir des actions de prévention définies collégialement, obtenir l'engagement de chaque opérateur, afin de permettre la réalisation de nos valeurs sur le point la Sécurité, mais aussi sur le point du Respect (Psychosocial)

Indicateur

% d'actions réalisées

Autres ODD liés



Levier d'action

Former le personnel peu qualifié à des tâches plus élaborées afin d'augmenter leurs taux d'employabilité.

Activité

Former et qualifier nos talents industriels, afin de s'assurer d'un maintien du savoir-faire. Revoir régulièrement l'organisation de la chaîne de production afin d'identifier des nouveaux postes où on pourrait inclure des personnes plus fragiles:

Mettre en place une méthodologie d'analyse l'organisation des ateliers/métiers pour revoir et décortiquer régulièrement l'organisation de la chaîne de production afin d'identifier de nouveaux postes simples.

Indicateur

- Nombre de travailleurs avec un taux de subventionnement de plus de 55% remis au travail.
- Taux de subventionnement moyen

Activité

Mettre en place un programme de formation qui permet au collaborateur d'évoluer. Mettre en place une formation interne au démarrage (des cadres et des opérateurs)

Indicateur

Nombre de formations internes réalisées par an

Autres ODD liés





ODD 8 : Travail décent et croissance économique

Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Levier d'action

Favoriser des emplois stables et durables via des contrats de travail longue durée.

Activité

Mettre en place une politique d'engagement long terme cohérente pour assurer la continuité des activités de l'entreprise face à l'évolution de la pyramide des âges

Indicateur

Taux de Renouvellement de nos travailleurs

Activité

Transformer les contrats clients précaires en accords plus stables en diversifiant notre portefeuille commercial.

Parallèlement, augmenter progressivement nos prix de vente afin de valoriser notre offre, défendre un positionnement de qualité sur le marché, et contribuer à la lutte contre le dumping social dans l'économie régionale.

Indicateur

Volume globale d'heures valorisées (Nbr d'heures prestées/ Nbr Heures planifiées)

Indice de rentabilité par client (Marge nette ou brute / CA client)

Durée moyenne des contrats clients (en mois ou années)

Taux de dépendance au top 3 clients (Chiffre d'affaires top 3 clients / Chiffre d'affaires total)

Autres ODD liés



Levier d'action

Mettre en place des modes de gestion et de gouvernance plus démocratiques et participatives.

Activité

- Simplifier le discours :

Adapter le langage pour qu'il soit compréhensible par tous, sans jargon technique.

- Instaurer une communication régulière :

Mettre en place un rythme d'information clair (hebdomadaire, mensuel...) via les canaux appropriés (réunions, écrans, affichages, etc.).

- Expliquer les enjeux à travers des formats engageants :

Organiser des ateliers, jeux de rôle, simulations ou animations pour illustrer les objectifs et les projets.

- Mobiliser par des activités originales :

Proposer des temps d'échange informels, des défis d'équipe, ou des moments créatifs pour faire participer les collaborateurs autrement.

- Évaluer régulièrement la compréhension et l'adhésion :

Mettre en place des mini-sondages, des retours d'équipe ou des feedbacks anonymes pour ajuster les actions de communication.

Indicateur

Adhésion (j'y crois / j'ai envie).

Activité

Libérer du temps et organiser des activités informelles pour apprendre à se connaître et créer du lien (fêtes, moments officiels). Fêter les réussites et les communiquer.

Indicateur

Temps consacré aux activités informelles

Levier d'action

Mettre en place des pratiques commerciales en faveur du développement de l'économie locale.

Activité

Développer des partenariats et des synergies locales (formation, service sociaux, ville de Gembloux, Groupement des Employeurs de Gembloux...).

Indicateur

Nombre de missions réalisées conjointement avec ces partenaires locaux

Activité

Développer le Territoire de réparation par l'économie sociale:

- Identifier les partenaires locaux (ressourceries, ateliers, coopératives...) pour co-développer une offre de service complémentaire sur Gembloux
- Intégrer des travailleurs en insertion dans ce secteur
- Faire émerger une filière régionale de réparation durable (meubles, équipements, bois...)

Indicateur

Nombre de projets portés en lien avec la Ville ou le Groupement des Employeurs

Activité

Participer à la Stratégie Durable de la Ville de Gembloux:

- Intégrer les groupes citoyens, d'acteurs locaux (Groupement des Employeurs de Gembloux) ou groupes techniques liés à la stratégie
- Proposer des projets-pilotes ancrés localement (ex : réemploi, sensibilisation, mobilité douce)
- Contribuer à la mise en œuvre des ODD au niveau communal

Indicateur

Nombre de projets portés en lien avec la Ville ou le Groupement des Employeurs

Activité

Augmenter les collaborations au sein de l'économie sociale, et des ses fédérations (SAW-B, la FETAN, l'EWETA...)

Initier des projets inter-entreprises sur la montée en compétences, la transition environnementale.

Partager des retours d'expérience sur les pratiques sociales innovantes

Contribuer activement aux travaux collectifs des fédérations

Indicateur

Nombre de réunions ou projets collaboratifs (SAW-B, FETAN, EWETA...)

Autres ODD liés





ODD 9 : Industrie, innovation et infrastructure

Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.

Levier d'action

Former et qualifier la main d'oeuvre industrielle et s'assurer d'un maintien des savoir-faire.

Activité

Développer une matrice de compétences

La matrice est à jour et l'évaluation des compétences est univoque

Indicateur

Taux de couverture de la matrice de compétences (% de compétences clés cartographiées par poste)

Évolution de la polyvalence des collaborateurs (nombre moyen de postes maîtrisés par collaborateur)

Levier d'action

Investir dans la modernisation des procédés industriels en vue d'en réduire les impacts sociaux ou environnementaux.

Activité

Mise en place du 5S

Etude de locaux mieux adaptés - Plan d'investissement sur site ou ailleurs incluant les enjeux de sobriété énergétique

Indicateur

Bilan carbone

Activité

Monitorer et maîtriser nos installations : Déterminer le profil de consommation de l'entreprise. Demander l'accès à ses données de consommations en ¼ horaires. Installer des sous-compteurs / pinces ampèremétriques pour monitorer les consommations des postes les plus importants. Détecter les anomalies de consommation, identifier les mesures correctrices et les mettre en œuvre.

Indicateur

Bilan carbone

Activité

Exploration des opportunités et partage des bonnes pratiques avec Wallonie Entreprendre (PME Green challenge)

Indicateur

Nombre de projets ou opportunités concrètes explorés à la suite de ces échanges.



ODD 10 : Inégalités réduites

Réduire les inégalités dans et entre les pays.

Levier d'action

Avoir comme mission première de l'entreprise l'insertion socio-professionnelle de publics fragilisés.

Activité

Accompagner les Malades de longue durée.

Mettre en place des Trajets de Réintégration Professionnel.

Identifier les opérateurs susceptibles de tomber en Maladie de longue durée et anticiper le risque par un accompagnement préventif.

Partage des bonnes pratique les autres Entreprises de Travail Adapté de la FETAN

Indicateur

Nombre de plans de réintégration menés à terme

Autres ODD liés



Levier d'action

Mettre en place certaines facilités ou un accompagnement spécifique de ses travailleurs vulnérables.

Activité

Renforcer la fonction de l'assistant social (AS) pour accompagner les travailleurs vulnérables.

- Étendre le rôle de la personne de confiance: Élargir cette fonction à l'ensemble du personnel, y compris administratif, pour garantir un soutien psychosocial transversal.
- Soutenir l'autonomie des personnes en situation de handicap (PSH): Identifier et accompagner des projets favorisant leur émancipation : formation au permis de conduire, alphabétisation, gestion administrative personnelle...
- Intégrer l'AS dans la politique de prévention santé globale: Élaborer un plan de prévention au-delà du poste de travail : accès aux soins dentaires, sanitaires, alimentaires, etc., en lien avec le plan santé de l'entreprise.

Indicateur

Nombre de projets initiés (ex. permis, alphabétisation)

Nombre de bénéficiaires PSH engagés dans un parcours d'autonomie

Activité

- Structurer l'accueil des nouveaux arrivants: Mettre en place un processus d'accueil formalisé incluant un Carnet d'Accueil avec un accompagnement spécifique par l'AS.
- Formaliser les procédures administratives: Rédiger des fiches claires et accessibles sur les démarches liées à l'ONEM, pension, crédit-temps, congé parental, mutuelle, chômage, etc.

Indicateur

% des nouveaux arrivants reçus par l'AS dans le cadre du processus d'accueil

Nombre de fiches/procédures rédigées et mises à disposition

Activité

Ancrer les valeurs Respect & Solidarité dans les pratiques: Mobiliser l'AS pour impulser ces valeurs au quotidien, via des actions de sensibilisation, des temps d'écoute et des interventions ciblées en cas de conflit ou d'exclusion.

Indicateur

Indice de climat social ou baromètre interne de bien-être

Activité

Renforcer l'accompagnement des personnes en difficulté (assuétudes): Mettre en place des aides individuelles via la CCT100, avec l'AS comme relais principal dans l'identification des besoins.

Indicateur

Nombre de dossiers accompagnés par l'AS via la CCT100

Autres ODD liés



ODD 12 : Consommation et production responsables

Établir des modes de consommation et de production durables.

Levier d'action

Disposer d'un plan systématique de récupération, de réutilisation ou de recyclage des matières utilisées (papier, carton, plastique, verre, métal, compostage).

Activité

Revoir nos méthodes de fabrication pour assurer la réparation des produits et leur donner une seconde vie.

Mettre en place une gestion circulaire des matières en intégrant la réparation, le réemploi et le recyclage dans nos méthodes de production. Adapter les matériaux et les processus pour prolonger la durée de vie des produits. Développer des filières internes ou partenariales de seconde vie.

Indicateur

% de produits réparés ou réutilisés vs. produits neufs fabriqués

Nombre de nouvelles filières de réemploi mises en place

Taux de formation du personnel à la circularité ou à l'éco-conception

Activité

Optimiser le tri des déchets et suivre leur valorisation.

Suivre l'impact environnemental via le bilan carbone et des indicateurs de performance matière.

Indicateur

Quantité de déchets traités (kg/mois ou % valorisé)

Levier d'action

Réduire les consommations de ressources naturelles en favorisant les produits, les méthodes de production et les modèles économiques qui ont une meilleure efficacité en ressources et en énergie.

Activité

Réviser les méthodes de fabrication pour limiter l'impact environnemental sur l'ensemble du cycle de vie des produits.

Développer des activités autour du réemploi (réparation, seconde vie, détournement d'usage, transformation...).

Indicateur

% d'opérateurs de production affectés à des activités de réemploi (Mesure l'intégration réelle du réemploi dans les activités productives).

Bilan carbone global de l'activité(Calculé annuellement ou par produit, pour mesurer les gains liés aux pratiques de réemploi et d'écoconception).

Activité

Mettre en place une gestion des stocks et de la logistique transversale

Mettre en place de l'organisation Administrative de Commande Client des ateliers production

Mettre en place de la fonction de Coordination Administrative de Production

Description des processus conforme aux standards des bonnes pratiques.

Indicateur

Taux de fiabilité des inventaires: Écart entre stock théorique (Odo) et stock réel (comptage).

% de produits achetés mais non utilisés ou périmés (Mesure le gaspillage effectif).

Autres ODD liés



Levier d'action

Innover pour rendre ses processus de production, ses produits et services sûrs et sains pour les parties prenantes et l'environnement, notamment en évitant les matières toxiques et dangereuses utilisées et libérées.

Activité

Mise aux normes de l'activité de conditionnement alimentaire pour répondre aux standards les plus exigeants (locaux, méthode, matériel, formation), avec une approche innovante, simple et écologiquement vertueuse.

Indicateur

Conformité & qualité: Taux de conformité aux normes HACCP/AFSCA

% de travailleurs formés aux normes alimentaires

% de matériaux d'emballage écologiques utilisés (recyclés, recyclables, biodégradables, etc.)

Taux de simplification des procédures opérationnelles (Mesuré par nombre d'étapes ou temps moyen par cycle)

Autres ODD liés



Conclusion

La mise en œuvre de la démarche SDG Impulse a été une expérience enrichissante et formatrice pour notre entreprise. En alignant nos actions sur les Objectifs de Développement Durable (ODD), nous avons renforcé notre engagement en faveur d'une croissance responsable et durable. Cette initiative a non seulement permis d'améliorer nos pratiques internes, mais aussi de réaffirmer notre rôle d'acteur socio-économique engagé face aux défis globaux, qu'ils soient sociaux, environnementaux ou économiques.

Enseignements tirés :

L'expérience SDG Impulse nous a permis de réaliser l'importance d'une vision intégrée du développement durable. Nous avons appris à mieux évaluer l'impact de nos activités et à impliquer l'ensemble de nos parties prenantes dans une démarche commune. L'un des enseignements majeurs est qu'un changement véritable et durable nécessite une transformation culturelle à tous les niveaux de l'organisation. Il est capital d'apprendre à ralentir, de se poser plus de questions, de limiter nos réponses aux questions essentielles pour plus de Robustesse.

Opportunités et obstacles :

Au cours de ce processus, nous avons identifié plusieurs opportunités, notamment la possibilité de développer des partenariats stratégiques avec des acteurs locaux. Nous avons aussi observé que la mise en place de pratiques plus durables favorise l'innovation, tout en stimulant la motivation et la fierté des équipes.

La durabilité, dans une perspective de robustesse, apporte des nouvelles qualités : Diversité, polyvalence, choix des clients, Intéressement collectif, modularité, expérimentation, banc de touche, gestion du stock, allongement des délais...

Cependant, la démarche n'a pas été exempte d'obstacles. L'une des difficultés majeures réside dans la complexité de certaines transitions, notamment en ce qui concerne l'acceptation de l'incertitude, le passage de la Collaboration à la Coopération qui demande de délaissé une part de ses objectifs individuels pour tendre vers des objectifs communs plus vertueux; ou encore la transition vers l'adaptabilité et d'accepter la vertu de ne jamais être totalement adapté; et enfin la nécessité d'avoir plein de chemins de traverse pour faire face aux fluctuations inconnues de l'avenir.

Par ailleurs, nous manquons aussi d'outils adaptés pour mesurer certains impacts spécifiques, pour cartographier notre entreprise (d'où vient L'eau, l'énergie, les fournitures ; Identifier les points de fragilité ; Trier les client/fournisseurs/produits...).

Enseignement par rapport aux erreurs commises :

Nous avons tendance à apporter la solution avant que les questions ne soit correctement posée. Nous avons constaté un grand écart entre la sensibilité du comité de pilotage et des parties prenantes par rapport à la sensibilité de l'encadrement et du personnel, sur les enjeux climatiques et environnementaux par exemple. Les priorités ne sont pas les mêmes et nous avons dû phaser les changements en pérennisant le volet social dans une premier temps et en construisant progressivement la démarche de circularité pour ne pas passer à côté, à termes, de l'enjeu de la biodiversité.

Il est donc crucial d'impliquer l'ensemble des collaborateurs en les sensibilisant, les informant et en les intégrant dans la réflexion quant aux solutions à apporter.

Nous avons souvent sous-estimé le temps nécessaire pour se poser les questions. La question est plus importante que la réponse. Il n'y a pas qu'une réponse à la question, mais encore faut-il avoir posé la bonne question qui convient à tout le monde et qui cadre correctement le problème que nous souhaitons aborder.

Une inquiétude: Nous craignons que les ODD soient utilisés comme outil de standardisation, dénaturant et effaçant ainsi les spécificités qui font l'ADN des entreprises d'économie sociale. Inquiétude que nous partageons avec Simon Meert : "Un ancrage aveugle sur les ODD pourrait dès lors inciter les PME à modifier leurs pratiques et les conduire progressivement à diluer leurs identités propres qui constituent pourtant aujourd'hui le fondement de leur plus-value sociétale". Les ODD doivent rester un outil et pas une finalité.

Remerciements :

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à tous ceux qui ont contribué à la réussite de cette initiative: Margaux Dandoy et toute l'équipe de HEC Liège, Sylvie Conobert pour l'Organe d'Administration, Sognia Angelozzi de l'Eweta, Marina Goffelli et Christophe Rizzo de l'AVIQ, Damien Thiry de Stûv, Jean-François Herz de Saw-B, Olivier Nyssen de Happiness-Consult, Henri Van de Wyer du BEP, Olivier Hamant de l'Institut Michel Serres pour ses lectures et conseils avisés, et Benoit Dispa de la Ville de Gembloux .

Nous remercions particulièrement nos équipes internes pour leur engagement, nos partenaires pour leur soutien et nos clients pour leur confiance continue. Ensemble, nous avons posé les bases d'une transformation qui, nous en sommes convaincus, portera des fruits durables pour les générations à venir. Et maintenant, concrétisons!

Le Comité de Pilotage.





Dès le départ, la volonté de la direction des Dauphins a été d'utiliser les Objectifs du Développement Durable comme outils de pilotage stratégique, comme boussole des actions à mener, et non comme outil de communication. Et ce, en identifiant comment les ODD pourraient constituer des leviers d'action pour au final inscrire les Dauphins comme un acteur économique et social responsable et engagé face aux bouleversements actuels.

Ce rapport constitue ainsi plutôt un outil de transformation qu'un outil de communication. Et c'est ainsi qu'il a été pensé en débutant la démarche.

La richesse de cette démarche réside aussi dans le processus qui a été mené, par l'implication dans l'élaboration de ce rapport des parties prenantes que sont en premier lieu les travailleurs des Dauphins, mais aussi ses clients, ses fournisseurs, les pouvoirs subsidants, les fédérations d'économie sociale.

Enfin, nous nous devons aussi d'inciter à la prudence dans l'utilisation qui pourra être faite de ce rapport. Il ne doit pas servir à comparer les ETA, les entreprises d'économie sociale, entre elles, et encore moins à les mettre en concurrence. Chaque entreprise a sa spécificité et évolue dans un contexte qui lui est propre. Inutile aussi de procéder à des comparaisons avec des entreprises classiques qui auront entamé cette démarche à des fins purement communicationnelles sans réelle volonté transformatrice.

Ce travail pourra en revanche inciter les entreprises d'économie sociale à mieux ou plus prendre en compte leur impact environnemental.

Jean-François Herz, Co-directeur SAW-B

Contact et réseaux sociaux

Les Dauphins ASBL

Rue des Praules, 13

5030 Gembloux

secretariat@lesdauphins.be



[Facebook](#)



[LinkedIn](#)