



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : février 2023

1 PAS DE PAUVRETÉ



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 1 - Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde

Parmi les 5 cibles de l'objectif 1, nous avons retenu les 3 applicables aux entreprises wallonnes :

Cible 1.1

D'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,25 euros par jour)

Cible 1.3

Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient

Cible 1.4

D'ici à 2030, faire en sorte que tous les hommes et les femmes, en particulier les pauvres et les personnes vulnérables, aient les mêmes droits aux ressources économiques et qu'ils aient accès aux services de base, à la propriété et au contrôle des terres et à d'autres formes de propriété, à l'héritage et aux ressources naturelles et à des nouvelles technologies et des services financiers adéquats, y compris la microfinance

Découvrez les autres cibles de l'objectif 1 !



L'ODD 1 relatif à l'élimination de la pauvreté sous toutes ses formes invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Marketing	Développer des produits ou services spécifiques aux personnes les plus vulnérables (ex : la location de certains biens plutôt que leur achat).	% de chiffre d'affaire qui provient de ces produits/services
Marketing	Les entreprises actives dans l'offre de certains services de base sont aussi invitées à développer des services spécifiques pour les personnes les plus fragiles (ex : produits d'assurance à un prix abordable pour les clients vulnérables).	% de chiffre d'affaire qui provient de ces produits/services
Partenariat	S'engager publiquement sur ce thème, participer à des débats et promouvoir ses valeurs liées à la réalisation des ODD et la lutte contre la pauvreté.	# de publications de sensibilisation relatives à la problématique de la pauvreté sur les réseaux sociaux
Partenariat	Entrer en contact avec des associations locales actives dans la lutte contre la pauvreté pour mettre en place une réflexion sur la contribution de l'entreprise dans la lutte contre la pauvreté en fonction de son activité.	# de partenariat avec des associations # de produit / service fournit à une association
Ressources humaines	Etre particulièrement vigilant aux travailleurs et ouvriers les plus proches du seuil de pauvreté, en mettant à leur disposition certaines facilités (ex : prise en charge des frais de transport, intervention dans les abonnements à internet, etc.).	% de travailleurs en situation de pauvreté % de travailleurs bénéficiant de PC à domicile % de travailleurs dont les frais de transports sont pris en charge

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Ressources humaines	Mettre en place une structure pour permettre à ses salariés de s'exprimer sur leurs difficultés (professionnelles, sociales, financières, etc.) et pouvoir leur fournir une assistance.	# de personnes aidées grâce au système mis en place
Ressources humaines	Verser des salaires au moins adaptés aux besoins des travailleurs et de leurs familles ; prenant en compte le niveau général des salaires dans le pays, le coût de la vie, un socle de protection sociale et les niveaux de vie relatifs d'autres groupes sociaux ; ainsi que les facteurs économiques, y compris les exigences du développement économique, les niveaux de productivité et l'opportunité d'atteindre et de conserver un niveau d'emploi élevé.	Ecart (en % et en valeur) entre salaire le plus bas et le salaire minimum légal
Ressources humaines	Concevoir des postes et des parcours d'intégration pour des personnes peu qualifiées et/ou participer à des programmes de développement et de reconnaissance des compétences des plus défavorisés.	# de postes créés pour personnes peu qualifiées # de personnes ayant entamé ou accompli un parcours d'intégration ou de développement de compétences
Ressources humaines	Concevoir des postes pour des personnes en situation précaire ou d'insertion socio-professionnelle et établir des partenariats avec des entreprises d'insertion sociale ou agences locales pour l'emploi (ALE).	# de partenariat, de collaborations avec des entreprises d'insertion ou agences locales pour l'emploi % de collaborateurs engagés dans le cadre d'un programme d'insertion
Approvisionnement	Lutter contre l'extrême pauvreté dans les pays en développement, via un approvisionnement en produits Fair Trade, tant pour le fonctionnement de l'entreprise (ex : café) que pour les intrants de son processus de production, via le contrôle des conditions de travail dans les chaînes de sous-traitance ou encore en développant des partenariats avec des ONG qui luttent contre l'extrême pauvreté.	% ou montant d'achats labellisés équitables et/ou fairtrade



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : février 2023

2 FAIM «ZÉRO»



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 2 - Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable

Parmi les cibles et les moyens de l'Objectif 2, nous avons retenu les 3 applicables aux entreprises wallonnes :

Cible 2.1

D'ici à 2030, éliminer la faim et faire en sorte que chacun, en particulier les pauvres et les personnes en situation vulnérable, y compris les nourrissons, ait accès tout au long de l'année à une alimentation saine, nutritive et suffisante

Cible 2.3

D'ici à 2030, doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires, en particulier les femmes, les autochtones, les exploitants familiaux, les éleveurs et les pêcheurs, y compris en assurant l'égalité d'accès aux terres, aux autres ressources productives et intrants, au savoir, aux services financiers, aux marchés et aux possibilités d'ajout de valeur et d'emploi autres qu'agricoles

Cible 2.4

D'ici à 2030, assurer la viabilité des systèmes de production alimentaire et mettre en œuvre des pratiques agricoles résilientes qui permettent d'accroître la productivité et la production, contribuent à la préservation des écosystèmes, renforcent les capacités d'adaptation aux changements climatiques, aux phénomènes météorologiques extrêmes, à la sécheresse, aux inondations et à d'autres catastrophes et améliorent progressivement la qualité des terres et des sols

Découvrez les autres cibles de l'objectif 2 !



L'ODD 2 relatif à l'élimination de la faim et la sécurité alimentaire invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Partenariats	Eviter le gaspillage alimentaire et donner le surplus des productions ou les invendus à des banques alimentaires qui redistribuent à des publics fragilisés.	Volume de denrées alimentaires mises à disposition à des conditions très accessibles (don ou tarif réduit) % de denrées alimentaires redistribuées par rapport à la quantité totale de déchets alimentaires
Approvisionnement	S'approvisionner en circuit court, de saison et local pour augmenter les marges des agriculteurs et producteurs, éviter le transport inutile.	% des achats d'origine locale (< 150 km) # de partenariats avec des fournisseurs locaux
Approvisionnement	Sensibiliser les personnes responsables des achats à choisir des produits sains et locaux.	% des achats d'origine locale (< 150 km)
Approvisionnement	Mettre en place une rémunération juste et suffisante des agriculteurs, correspondant au niveau de vie de leur pays et s'inscrire dans une démarche de commerce équitable.	% des achats de produits labellisés "prix juste producteur" ou système équivalent
Approvisionnement	Promouvoir l'agriculture urbaine et les circuits-courts alimentaires, augmenter les surfaces jardinées en ville en valorisant ainsi son foncier disponible.	Superficie (en m ²) de terres jardinées aux abords / sur les terrains de l'entreprise
Marketing	Distribuer et promouvoir des produits locaux issus d'exploitation de petites tailles ou inclusives de publics fragilisés.	% de produits vendus issus d'exploitations agricoles familiales et/ou locales

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Ressources humaines	Promouvoir une alimentation durable et une nutrition équilibrée dans ses cantines, à des prix accessibles pour les publics fragilisés. Proposer des plats moins carnés équilibrés incluant notamment une alternative à la viande et l'utilisation des légumes "oubliés". Distribution de collations saines, de fruits ou encore de soupes de saison, bios et locaux.	<p># de plats végétariens proposés par semaine à la cantine</p> <p>% de plats sains et équilibrés proposés à la cantine</p> <p>% des matières premières d'origine bio et/ou locale</p> <p>% du personnel consommant des collations saines / fruits / soupes</p>
Ressources humaines	Sensibiliser ses travailleurs aux enjeux de lutte contre la faim, de l'alimentation responsable et d'une nutrition équilibrée, leur permettre de participer à des actions menées sur le sujet en collaboration avec des associations.	<p># de séances de sensibilisation données au cours des 12 derniers mois</p> <p># d'actions menées au cours de ces 12 derniers mois</p>
Direction & administration générale	Assurer l'égalité d'accès aux terres et autres ressources productives en aidant les exploitations agricoles locales par des partenariats d'approvisionnement sur le long terme.	Nombre de parcelles (en m ²) mises à disposition (don ou financement) d'exploitations locales en privilégiant les modes de production respectueux de l'environnement
Finance & comptabilité	Veiller à ne pas participer directement ou indirectement à l'accaparement de terres et à la volatilité des marchés des denrées alimentaires.	
Production	Cultiver, transformer et développer des produits alimentaires de filières respectueuses de l'homme et de l'environnement – filière biologique, raisonnée, etc.	<p>% d'achats bios</p> <p>% de la production alimentaire issue de filières respectueuses (raisonnée, rotation des cultures, permaculture...)</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Production	Faire évoluer ses pratiques agricoles pour les rendre plus résilientes et protéger l'environnement.	% des parts financières soutenant des initiatives de transition à l'agroécologie
Production	Développer l'agroécologie et la permaculture ; préserver les sols et les ressources notamment en eau pour favoriser la résilience des exploitations.	Hectares cultivés en agriculture respectueuse des écosystèmes Surface (ha ou m ²) mis à disposition par l'entreprise
Production	Produire des denrées alimentaires saines à des prix accessibles pour le pouvoir d'achat des publics à faibles revenus.	% du chiffre d'affaire provenant de la production denrées alimentaires saines à des prix accessibles % du volume de production certifié par des normes reconnues % du volume de production dont la teneur en graisses saturées, sodium et sucres ajoutés est réduite
R&D&I	Limiter l'utilisation d'intrants et les pollutions de l'eau, de l'air et des sols en innovant dans les techniques, technologies et matériels agricoles.	Montants investis (euros) % des investissements
R&D&I	Contribuer à la recherche sur l'amélioration de la nutrition et de produits responsables.	% des dépenses dédié à la recherche % du chiffre d'affaire dédié à la recherche



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : octobre 2023

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 3 - Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

Parmi les 9 cibles et 4 moyens de l'objectif 3, nous avons retenu les 6 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 3.4

D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être

Cible 3.5

Renforcer la prévention et le traitement de l'abus de substances psychoactives, notamment de stupéfiants et d'alcool

Cible 3.6

D'ici à 2020, diminuer de moitié à l'échelle mondiale le nombre de décès et de blessures dus à des accidents de la route

Cible 3.8

Faire en sorte que chacun bénéficie d'une assurance-santé, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable

Cible 3.9

D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses et à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol



L'ODD 3 relatif à la santé et au bien-être

invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale	Proposer des modalités commerciales responsables sur ses brevets pharmaceutiques pour faciliter l'accès à la santé des populations les plus vulnérables.	
Direction & administration générale	Organiser au moins une rencontre par an entre les administrateurs et les membres du personnel afin de créer et d'entretenir un lien de confiance.	Nombre de rencontres/an Taux de participation des membres du personnel et des administrateurs
Direction & administration générale & RH	Offrir l'opportunité aux membres du personnel de télétravailler s'ils le souhaitent, notamment en mettant en place du télétravail structurel.	Nombre de jours autorisés de télétravail/ semaine Nombre de personnes qui font au moins une fois par semaine du télétravail
Direction & administration générale & RH	Proposer, s'il n'existe pas, un lieu de travail visant l'échange entre les membres du personnel d'organisations différentes, par exemple en offrant la possibilité de travailler dans un espace de coworking.	% de personnel qui se rend régulièrement dans un espace de coworking
Direction & administration générale & RH	Améliorer les conditions de concentration et le taux d'occupation des locaux notamment via la création d'espaces calmes. Garantir le niveau de confidentialité de l'espace de travail et des salles de réunions.	Taux de satisfaction du personnel Taux d'occupation des locaux (nb pers présentes vs capacité du local) Taux d'occupation des salles de réunion
Direction & administration générale & RH	Proposer un cadre de vie agréable, notamment en mettant à disposition un espace de détente commun : une bibliothèque/ludothèque partagée, une table de ping-pong, des installations sportives...	Existence d'un espace convivial autre que la cafétéria

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale & RH	Favoriser l'autonomie et la liberté du travailleur, notamment en offrant davantage de libertés comme la flexibilité des horaires de travail (et si possible, l'intégrer de manière structurelle dans le contrat de travail).	% du personnel dont les horaires sont flexibles
Marketing	Informier sur les composants de ses produits et les risques associés (par exemple pour les femmes enceintes, les enfants, les personnes âgées, etc.) en communiquant de manière adaptée.	% des produits respectant une politique d'étiquetage responsable (mention des produits nocifs pour la santé utilisés dans le processus de production)
Partenariats	Soutenir les campagnes préventives de santé publique sur les maladies graves, telles que le VIH/SIDA, le cancer, les maladies cardiovasculaires, le paludisme, la tuberculose ou l'obésité.	% des investissements Heures de bénévolat consacrés à la prévention des maladies non-transmissibles (ex: cancer) et de la santé mentale (ressources, recherche)
Production	Développer, produire ou faire partie de la chaîne de valeur du développement d'une technologie qui traite les maladies chroniques (cancer, diabète, sclérose, dépression,...) ou infectieuses (grippe, covid,...)	Nombre d'innovations développées
Production & Approvisionnement	Assurer des lieux de travail sûrs et sains tout au long de la chaîne d'approvisionnement.	Nombre d'accidents de travail Taux de fréquence des accidents de travail Degré de gravité des accidents de travail
R&D et innovation	Participer directement à la recherche médicale et à la mise au point de techniques, technologies et matériels visant à améliorer la santé des communautés ; ou indirectement via son financement.	% des investissements consacrés à la recherche médicale / technologies pour améliorer la santé
R&D et innovation	Contribuer à la recherche de substances / médicaments pouvant guérir et protéger le plus de malades, en particulier dans les pays en développement.	% de R&D investi dans des molécules / vaccins à "grand impact sociétal"

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
R&D et innovation	<p>Innover pour rendre ses produits et services sûrs et sains pour les utilisateurs et l'environnement, notamment en évitant les produits classés cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction ou persistants et bio-accumulatifs.</p> <p>En cas d'utilisation dans le processus de production, s'assurer que le personnel soit formé à une utilisation sécurisée et réaliser des relevés réguliers de la qualité de l'air dans les bâtiments concernés.</p>	<p>% du chiffre d'affaire dépensé en R&D pour améliorer la sécurité des produits et les rendre plus sains</p> <p>% (ou quantité) de produits classés cancérigènes utilisés dans le processus de production</p> <p>Qualité de l'air dans les bâtiments de production</p> <p>Nbre d'heures de formation suivies par les membres du personnel</p>
RH	<p>Mettre en place une politique ambitieuse de santé, sécurité et bien-être au travail visant notamment à réduire les accidents du travail et les situations à risques ainsi que les troubles musculosquelettiques et les risques psycho-sociaux.</p> <p>Sensibiliser les membres du personnel à ces risques, nommer un responsable ou mettre en place une cellule de prévention burn-out et former les chefs d'unité au bien-être des travailleurs.</p>	<p>% de travailleurs en arrêt maladie</p> <p>% d'absence des travailleurs pour maladie</p> <p>Nombre de séances d'information sur les risques ergonomiques et posturaux</p> <p>Nombre de formations par an et/ou nombre de chefs d'unité formés</p> <p>Nombre de problèmes de santé liés au travail</p> <p>Présence d'un conseiller en prévention</p>
RH	Veiller au bien-être de tous, notamment en aménageant le travail pour le personnel plus âgé (ex: mi-temps, formations aux nouvelles technologies...).	<p>Nombre d'aménagements mis en place</p> <p>Taux de satisfaction du personnel (par rapport à son temps de travail)</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
RH	Proposer des crèches et autres installations (par exemple service de repassage) qui peuvent aider les travailleurs à concilier correctement vie professionnelle et vie personnelle, éventuellement en partenariat avec des entreprises du territoire.	% des investissements consacrés à la recherche médicale / technologies pour améliorer la santé
RH	Faire une enquête sur les critères de bien-être importants pour les travailleurs et conscientiser le personnel sur son importance (ex: équilibre vie privée/professionnelle).	Taux de personnel interrogé Nombre d'actions mises en place Taux de satisfaction du personnel
RH	A chaque départ d'un membre du personnel, réaliser un "entretien de sortie" (consigné dans un document) : poser la question de la raison du départ et demander les opportunités d'amélioration.	% d'entretiens menés par rapport au nombre de départs
RH	Veiller à la bonne intégration des nouveaux membres du personnel, en élaborant une procédure de bonne intégration (ex: système de parrainage, ice-breakers sur le temps de midi, welcome pack/day etc).	Existence d'un welcome pack Existence d'une procédure d'accueil des nouveaux Taux de satisfaction des nouveaux membres du personnel
RH	Veiller à respecter les demandes de congés des travailleurs, tout en se conformant à la procédure de demande de congés (délais...).	% des demandes de congés refusées

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
RH	Mettre en place ou solliciter un service de soutien afin de veiller à la santé mentale des membres du personnel, particulièrement à la suite d'un événement traumatisant (accident, décès, violence...).	<p>Nombre de RDV mené par le conseiller en prévention</p> <p>% (ou nbre) du personnel ayant eu recours à un service de soutien (interne ou externe) au cours des x derniers mois</p> <p>% du personnel concernés par une situation post-traumatiques</p>
RH	Sensibiliser ses membres du personnel aux risques liés à la sédentarité lors d'une journée de travail et proposer/promouvoir le sport (ou des activités sportives) en dehors des horaires de bureau.	<p>Présence d'installations sportives</p> <p>Nombre de séances sportives organisées par l'entreprise sur le temps de midi</p> <p>Nombre d'abonnements salle de sport offerts aux membres du personnel</p>
RH	Sensibiliser ses membres du personnel aux risques liés au tabagisme (et autres consommation de drogues, alcool,...) et proposer des programmes d'aide aux personnes souffrant de dépendance.	<p>Nombre de cas suivis (attention à la confidentialité avec la médecine du travail)</p> <p>Nombre de campagnes de sensibilisation effectuées au cours des x derniers mois</p> <p>% de travailleurs fumeurs</p>
RH	S'assurer que ses membres du personnel aient accès à une sécurité sociale et à des professionnels de santé, offrir une assurance santé (invalidité, groupe...) complémentaire, proposer un vaccin antigrippe / Covid, renforcer et crédibiliser le système de prévention de santé au travail (encourager les visites médicales, montrer l'exemple par le leadership,...).	<p>% employés avec assurance complémentaire</p> <p>% d'employés pouvant bénéficier de vaccins</p> <p>% d'employés bénéficiant d'une visite médicale gratuite annuelle</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
--------------	---------	---------------

Support, "facilities" et logistique

Sensibiliser à la sécurité routière, adapter les horaires des conducteurs / navetteurs / chauffeurs, proposer des cours de conduite responsable, offrir un équipement protecteur aux usagers de mobilité douce (cyclistes, piétons, ..).

Nombre d'accidents de la route/an parmi les travailleurs pendant les heures de travail et lors des déplacements domiciles-lieu de travail

Nombre d'accidents par moyen de transport (voiture/vélo/trotinette)

Montants investis en protection des employés face aux dangers de la route



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : novembre 2023

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 4 - 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

Parmi les 7 cibles et 3 moyens de l'objectif 4, nous avons retenu la cible applicable aux entreprises wallonnes

Cible 4.4

D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat

Découvrez les autres cibles de l'objectif 4 !



L'ODD 4 relatif à une éducation de qualité invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale	Faciliter l'accès à la formation des membres du personnel avec le cas échéant adaptation du temps de travail, octroi de temps partiel/alternance, congés sabbatiques ou horaires flexibles.	Nombre de personnes qui bénéficient d'un aménagement d'horaire dans le cadre d'une formation Nombre de personnes bénéficiant du "congé éducation payé"
Direction & administration générale & RH	Participer à l'éradication de l'analphabétisme en proposant ou finançant des actions d'apprentissage auprès des membres de son personnel et de leurs proches.	Nombre d'actions proposées et/ou financées
Direction & administration générale & RH	Favoriser l'éducation des populations locales dans les pays d'exploitation en développement, en proposant des formations à la main-d'œuvre, ou en participant à des programmes de soutien dans les écoles.	Nombres d'heures de formation dispensées aux populations locales Quantité de matériel scolaire distribué dans les écoles Nombre d'heures de bénévolat réalisées dans les écoles
Partenariat	Réaliser des actions de transferts de compétences et de formation dans les pays en développement pour favoriser la montée en compétence tout en respectant et en s'appuyant sur les savoir-faire locaux.	Nombre d'heures de formation octroyées dans les pays en développement

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Partenariat	Réaliser des partenariats avec les établissements scolaires (hautes écoles, universités) et/ou les centres de formation afin de contribuer à la formation de professionnels et d'explicitier ses besoins futurs en recrutement. Le cas échéant, proposer aux membres de son personnel (en leur qualité d'experts) de dispenser des cours ou des modules de formation.	<p>Nombre de partenariats avec les établissements scolaires / centres de formation</p> <p>Nombre de formations proposées via ce type de partenariat (accueil de personnes en alternance ou en stage vs envoi de personnes en formation incluant l'alternance ou non)</p> <p>Nombre de personnes recrutées via ce canal (stage ou alternance)</p> <p>Nombre d'heures de formation données en externe</p>
RH	Proposer des parcours en alternance, des stages, des formations et tout autre moyen de développer des aptitudes professionnelles, notamment des populations vulnérables et des jeunes, par exemple en participant à des salons pour stagiaires (étudiants) ou apprenants (alternance), foires à l'embauche, ou encore en émettant des offres de stages via les canaux appropriés (centres de formation, hautes écoles ou universités, LinkedIn, ...)	<p>Nombre de personnes en alternance, de stagiaires, ou de personnes accueillies pour une formation</p> <p>Nombre (ou %) de personnes en alternance ou de stagiaires embauchés à la suite de leur stage</p>
RH	S'assurer, le cas échéant, que les travailleurs exposés à un licenciement ou une fin de contrat bénéficient d'un accompagnement en vue d'une reconversion (incluant ou non une formation). Mener un entretien de suivi dans les x mois après la fin de la collaboration.	Nombre (ou %) des travailleurs qui ont retrouvé un emploi dans les 2 mois après un licenciement ou une fin de contrat
RH	Organiser un système de parrainage avec les nouveaux arrivés dans l'équipe, afin de les aider à mieux se former.	<p>Nombre de duos formés</p> <p>Formaliser une procédure de parrainage systématique pour tout nouveau collaborateur</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
--------------	---------	---------------

RH Formaliser un plan de formation global pour l'entreprise et mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en cohérence avec l'évolution des métiers, des techniques et technologies. Prendre en compte les métiers identifiés comme "en pénurie" et privilégier les formations dans ces filières.

RH Donner accès à tous ses (employés) membres du personnel et à tous les stades de leur expérience professionnelle, au développement des compétences, à la formation et à l'apprentissage pour les faire accéder à des opportunités d'avancement. Etablir un plan de formation individuel en concertation avec le/la responsable hiérarchique (par exemple, lors de l'évaluation annuelle) et encourager les membres du personnel à être acteurs dans le choix de leurs formations. Favoriser l'accès à ces formations en y participant financièrement.

INDICATEURS

- Cartographie des besoins du personnel en matière de formation
- % de formations suivies par rapport à ce qui était prévu dans l'évaluation annuelle + satisfaction par rapport à ce qui a été suivi (évaluation annuelle des membres du personnel)
- Données reprises dans les comptes annuels (heures de formation par catégorie de travailleur)
- Nombre d'heures de formation / an/ membre du personnel
- Nombre d'heures moyen de formation / an / catégorie de travailleur
- % des travailleurs qui ont participé à des formations ces 12 derniers mois
- % des travailleurs ayant un plan de formation continue
- Taux de mobilité interne = nombre (ou %) de collaborateurs ayant changé de fonction au cours des 12 derniers mois
- Taux d'employabilité = analyse qualitative des compétences (hard ou soft skills) à maintenir ou à développer par les membres de son personnel (objectif d'aligner les compétences sur les besoins de la fonction)
- Budget annuel consacré aux formations
- % des collaborateurs ayant suivi une formation financée (en tout ou partie) par l'entreprise

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
RH	Favoriser l'autonomisation des groupes vulnérables et victimes de discriminations en mettant en place des opportunités d'apprentissage spécifique.	<p>Nombre d'échanges entre les personnes vulnérables ou victimes de discrimination avec le conseiller en prévention</p> <p>Nombre de séances de sensibilisation sur le thème de la discrimination sur le lieu de travail</p>



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : décembre 2023

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 5 - Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Parmi les 6 cibles et 3 moyens de l'objectif 5, nous avons retenu les 3 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 5.1

Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles

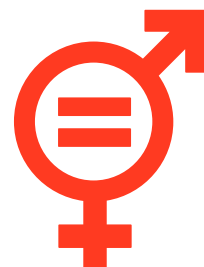
Cible 5.5

Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique

Cible 5.a

Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne

Découvrez les autres cibles de l'objectif 5 !



L'ODD 5 relatif à l'égalité entre les sexes invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Approvisionnement	Intégrer des critères relatifs à l'égalité entre femmes et hommes dans ses politiques et pratiques d'achats, de distribution et de passation de contrats.	
Direction & administration générale	Instaurer une politique de soutien aux femmes pendant la période d'allaitement, notamment en installant un local équipé et intime dédié à cet effet.	
Direction & administration générale & RH	Garantir le salaire à 100% lors du congé parental et le cas échéant, verser un complément pour y parvenir.	
Direction & administration générale	Offrir un mentoring pour les femmes en leadership féminin, proposer des formations et un coaching spécifique pour les femmes, à tous les niveaux de responsabilité.	Nombre d'heures de formation réalisées
Direction & administration générale	Proposer la parité femme/homme au niveau de la direction et des fonctions dirigeantes par la mise en place d'un quota, et éviter le phénomène inconscient et réel de la cooptation du genre par les pairs.	
Direction & administration générale	Mettre en place des systèmes d'équilibrage pour pallier les inégalités salariales à responsabilités égales et un système de rattrapage pour les éventuels retards d'avancement dû à une absence parentale.	Ecart salarial homme-femme à poste équivalent
Direction & administration générale	Dans le respect du cadre légal, comptabiliser les périodes de congé parental dans les années de carrière / d'expérience pour l'avancement de carrière.	% de femmes dans le comité de direction / dans le conseil d'administration

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale	Prendre des mesures pour prévenir tout harcèlement sur le lieu de travail (exemple : lieux d'échanges, système d'expression anonyme, mobilisation de la médecine du travail, etc.) et sensibiliser à la lutte contre le harcèlement.	<p>Existence d'une procédure en cas de harcèlement</p> <p>Nombre de cas de harcèlement</p> <p>Nombre de mesures anticipatives prises</p> <p>Nombre de mesures correctives prises</p> <p>Nombre de contacts avec le conseiller en prévention et/ou le RH qui traitent du harcèlement</p> <p>Nombre d'actions mises en place</p>
Marketing	Créer et utiliser des textes, des enregistrements audio ou des images qui ne véhiculent, ni ne perpétuent les stéréotypes en ce qui concerne, par exemple, le sexe, la religion, l'origine ethnique, l'invalidité ou les relations personnelles. Réaliser une analyse annuelle des outils de communication et identifier les éventuelles publications non-conformes.	<p>Nombre de plaintes reçues par an</p> <p>Nombre de publications / communications respectant ces valeurs</p>
Partenariat	Soutenir les programmes de lutte contre les violences et discriminations faites aux femmes et plus largement les actions de lutte contre les préjugés et les amalgames.	<p>Nombre de programmes soutenus</p> <p>Montant investi dans ces programmes / % du CA</p>
RH	Sensibiliser ses collaborateurs aux questions d'égalité des sexes via des animations, des mises en situation, et sur les actions à mettre en place au sein de l'entreprise.	Nombre d'actions mises en place
RH	Soutenir les femmes qui veulent s'engager dans des études techniques et informatiques par des bourses, du mentorat, des stages, etc.	Nombre de bourses, programmes de mentorat, stages soutenus par l'entreprise

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
RH	Encourager le congé de paternité (proche ou égal à celui de maternité) via des actions de sensibilisation, via un exemple du leadership.	<p>Nombre de jours de congé de paternité octroyé (en comparaison avec le nombre de jours de congé de maternité)</p> <p>% des collaborateurs prenant leur congé de paternité dans les [x] mois / années après la naissance</p>
RH	Évaluer régulièrement l'impact de ses politiques et activités sur la promotion de l'égalité des chances et de la non-discrimination ; partager ces bonnes pratiques.	<p>Nombre d'évaluations/an</p> <p>Ratio hommes-femmes</p> <p>Ratio hommes - femmes au sein des organes de décision / postes à responsabilités</p>
RH	Assurer des conditions de travail décentes et équitables pour les femmes comme pour les hommes en ce qui concerne la durée de travail, les jours et heures de réunion, le repos hebdomadaire, les congés (notamment les congés parentaux), la santé et la sécurité, la protection de la maternité et la possibilité de concilier travail et responsabilités familiales.	Taux de satisfaction du personnel sur la politique d'égalité hommes-femmes au sein de l'entreprise
RH	S'assurer que les pratiques et politiques d'embauche, les rémunérations, les conditions d'emploi, l'accès à la formation et l'avancement reposent uniquement sur les exigences relatives au travail, compétences et résultats et sont exemptes de discrimination fondée entre autres sur le genre.	<p>% de femmes dans l'entreprise</p> <p>% d'écart salarial à fonction égale</p> <p>% d'écart salarial au sein de l'entreprise</p> <p>% de femmes effectuant des formations</p> <p>% de satisfaction des femmes par rapport à la politique d'égalité hommes/femmes</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
RH	<p>Promouvoir les postes vacants de la même manière auprès des femmes et des hommes, notamment via les annonces mixtes et sans stéréotypes visuels. Par exemple, inclure un paragraphe pour inciter hommes, femmes et personnes non-genrées à postuler ou encore recourir à l'écriture inclusive.</p>	<p>% d'offres d'emploi contenant ce paragraphe</p> <p>% d'offres d'emploi utilisant l'écriture inclusive</p> <p>Evolution du ratio hommes/femmes dans l'entreprise</p>



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : décembre 2023

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 6 - Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable

Parmi les 6 cibles et 2 moyens de l'objectif 6, nous avons retenu les 3 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 6.3

D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau

Cible 6.4

D'ici à 2030, augmenter considérablement l'utilisation rationnelle des ressources en eau dans tous les secteurs et garantir la viabilité des retraits et de l'approvisionnement en eau douce afin de tenir compte de la pénurie d'eau et de réduire nettement le nombre de personnes qui souffrent du manque d'eau

Cible 6.6

D'ici à 2020, protéger et restaurer les écosystèmes liés à l'eau, notamment les montagnes, les forêts, les zones humides, les rivières, les aquifères et les lacs

Découvrez les autres cibles de l'objectif 6 !



L'ODD 6 relatif à l'accès à l'eau et l'assainissement invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Approvisionnement	S'assurer que sa consommation d'eau ne prive pas les autres utilisateurs, notamment les populations vulnérables, en fonction de son bassin hydrographique.	Adéquation entre la quantité d'eau prélevée et le seuil légal de prélèvement
Approvisionnement	Mobiliser ses fournisseurs et sous-traitants sur une politique d'utilisation soutenable des ressources en eau. Par exemple, créer une charte des pratiques responsables sur l'utilisation de l'eau.	% de fournisseurs et sous-traitants qui ont signé une charte comprenant l'utilisation soutenable de l'eau
Direction & administration générale	S'assurer que ses membres du personnel aient accès à un point d'eau potable, durable et suffisant.	<p>Nombre de points d'eau potable installés dans les infrastructures ou sur chantier</p> <p>1 point d'eau potable pour x membres du personnel</p> <p>% des membres du personnel satisfaits de leur accès à de l'eau potable sur leur lieu de travail</p>
Direction & administration générale + Partenariat	Contribuer à la création, au maintien et à la restauration d'écosystèmes liés à l'eau qu'il s'agisse de zones naturelles (montagnes, forêts, zones humides, rivières, aquifères, lacs, etc.) ou de terrains aux abords de l'entreprise.	Nombre d'hectares de zones humides protégées
Direction & administration générale + Production	Analyser les quantités et les types de matières toxiques et dangereuses significatives utilisées et libérées, y compris les risques connus que font courir ces matières à la santé humaine et à l'environnement, dans le cadre d'activités normales ou de libération. Anticiper et traiter toute source de fuites polluantes (hydrocarbures, métaux lourds, ...).	<p>Quantité d'eau traitée (m³)</p> <p>Nombre d'incidents ou d'accidents source de pollution</p> <p>Nombre d'analyses effectuées par an</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Partenariat	Initier des partenariats avec d'autres entreprises pour créer une station d'épuration, des bassins de traitement ou un réseau de récupération et de traitement des eaux usées.	Nombre de partenariats
Partenariat	Échanger des bonnes pratiques au sein de sa filière et en fonction de ses territoires d'implantation pour une utilisation soutenable des ressources en eaux.	Création ou participation à un organe d'échange sur les bonnes pratiques d'utilisation rationnelle de l'eau
Partenariat	Travailler avec les collectivités locales pour mettre en place des solutions de facilitation d'accès à l'eau potable et à des sanitaires pour tous, par exemple des usines de dessalement.	Nombre d'infrastructures mises en place
Production	Mettre en œuvre des mesures d'économie d'eau et suivre des indicateurs de résultats et se fixer des objectif de réduction de la consommation.	M ³ d'eau consommée par tonne de production Réaliser un bilan de l'eau consommée à chaque poste de l'entreprise
Production	Réaliser un bilan de consommation d'eau par produit et réduire l'empreinte eau de ses produits sur l'ensemble de leur cycle de vie.	M ³ d'eau consommée par produit sur l'ensemble de son cycle de vie (à restreindre à certains secteurs) M ³ d'eau consommée par produit pour sa production
Production + Support, "facilities" & logistique	Identifier les lieux à risque de pollution ou à pollution avérée et prendre des mesures pour réduire/supprimer les sources de pollution. Par exemple, utiliser un système de retraitement des eaux, changer de solvants et de produits d'entretien vers des formules moins polluantes,...	Nombre d'incidents ou accidents identifiés comme source de pollution (+ baromètre de gravité) Quantité d'eau (m ³) épurée/traitée avant rejet

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Production + Support, "facilities" & logistique	<p>Réaliser un bilan des eaux rejetées par l'entreprise. Récupérer, réutiliser et recycler ces eaux et favoriser l'utilisation d'eau de sources renouvelables. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Installer des circuits fermés pour réutiliser l'eau plusieurs fois et récupérer la chaleur. • Récupérer l'eau de pluie pour le lavage, les chasses d'eau et les circuits de refroidissement. • Installer des robinets brise-jet et des citernes d'eau connectées aux les gouttières. 	<p>Quantité d'eau rejetée / recyclée / récupérée par rapport à la quantité consommée en production</p> <p>Nombre d'installations mises en place</p> <p>Nombre de m³ d'eau récupérés / an</p>
R&D & Innovation	Innover en créant des produits nécessitant peu d'eau pour leur utilisation et entretien.	<p>Nombre de m³ d'eau économisés par produit</p> <p>Nombre de produits développés qui nécessitent moins d'eau</p>
R&D & Innovation + Marketing	Développer et promouvoir des produits et services générant moins de pollution de l'eau.	<p>Nombre de produits / services développés</p> <p>% du chiffre d'affaires généré par la vente de ces produits/services</p>



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : décembre 2023

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 7 - Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable

Parmi les 3 cibles et 2 moyens de l'objectif 7, nous avons retenu les 3 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 7.1

D'ici à 2030, garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables et modernes, à un coût abordable

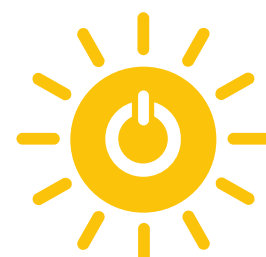
Cible 7.2

D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial

Cible 7.3

D'ici à 2030, multiplier par deux le taux mondial d'amélioration de l'efficacité énergétique

Découvrez les autres cibles de l'objectif 7 !



L'ODD 7 relatif à l'énergie propre et à un coût abordable invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Approvisionnement	Mettre en place un suivi automatique des consommations d'énergie, en vérifiant régulièrement le réglage des systèmes de chauffage, en réduisant la consommation des appareils informatiques.	Evolution de la consommation totale (KwH) % de diminution / augmentation (KwH) de la consommation par an
Direction & administration générale	Réaliser un bilan des consommations énergétiques pour identifier les principales sources de consommation d'énergies fossiles et mettre en place un plan de transition vers l'utilisation d'énergies renouvelables.	% de réduction de la consommation totale d'énergie % de KwH d'énergie renouvelable dans la consommation totale d'énergie
Direction & administration générale	Réaliser un bilan énergétique des bâtiments et renforcer leur isolation pour atteindre une performance énergétique élevée. Par exemple, en régler l'éclairage ou remplacer le type d'éclairage, etc.	% des installations de l'entreprise (m ² de surface, appartenant à l'entreprise ou loués) certifiées conforme aux exigences en matière de bâtiment vert / durable % des éclairages de type Led % de réduction de la consommation de chauffage (suite au renforcement de l'isolation)

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale	Attribuer une empreinte énergétique à chaque unité de produit/service.	Empreinte énergétique par produit Catégorisation des produits en fonction de leur empreinte énergétique (faible ; moyen ; élevé)
Direction & administration générale	Réaliser une étude énergétique de ses process et procédés de fabrication pour en optimiser les consommations d'énergie.	% de diminution de la consommation énergétique
Direction & administration générale	Tendre vers des contrats d'énergie 100% bas-carbone et renouvelables (dit "vert").	% de kWh issus de capacités de production bas-carbone / renouvelables dans la consommation totale d'énergie
Direction & administration générale + Finance & comptabilité	Investir dans des infrastructures de distribution d'énergie renouvelable et des réseaux intelligents de type "smart grids".	Ratio montants investis / investissements totaux
Marketing	Développer des produits et services visant à fournir des points d'accès à l'énergie à tous et notamment dans les pays en développement.	Nombre de produits développés / an
Marketing	Promouvoir des produits ayant une très faible consommation en énergie en sensibilisant les clients aux moyens de limiter la consommation en énergie des produits achetés. Par exemple, proposer des contrats d'entretien permettant d'effectuer des réglages en termes de consommation énergétique.	Empreinte énergétique des produits / services mis en avant % du budget marketing dépensé à la promotion de ces produits (+ audience touchée)
Marketing	Pour les entreprises qui vendent de l'énergie, encourager l'énergie renouvelable et favoriser les réductions de consommation d'énergie en développant des systèmes tarifaires innovants.	

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Partenariat + Finance & comptabilité	Soutenir des projets de promotion des énergies renouvelables.	Nombre de projets soutenus
Production	Utiliser des combustibles renouvelables.	% de combustibles renouvelables utilisés
Production	Identifier les sources de gaspillage énergétique, comme des machines qui tournent à vide, des déplacements inutiles ou à vide, des locaux éclairés ou chauffés/climatisés sans qu'ils ne soient occupés, des procédés qui ne sont pas correctement optimisés, etc.	% de diminution de la consommation énergétique (KwH) Réalisation d'un audit énergétique + prise d'actions
Production	Réduire l'énergie grise de ses produits, c'est-à-dire l'énergie nécessaire à la production, à la consommation ou à l'utilisation et au recyclage de ses produits via une démarche d'éco-conception.	% de réduction des besoins énergétiques des produits / services vendus Réduction de l'utilisation énergétique par produit / service
R&D & Innovation	Développer des produits et services pour la production d'énergie renouvelable, en faire son métier, son core business et développer les compétences ad hoc.	% de produits et services développés par rapports aux produits et services totaux
RH	Sensibiliser son personnel à la réduction des consommations énergétiques.	Nombre de séances de sensibilisation/an
Support, "facilities" & logistique	Contribuer au verdissement de la flotte automobile mise à disposition par l'entreprise, par exemple en mettant en place des bornes électriques accessibles aux membres du personnel et visiteurs.	% de véhicules hybrides, électriques, GNL, par rapport à la flotte totale Nombre de bornes installées Taux d'utilisation des bornes

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Support, "facilities" & logistique + Finance & comptabilité	Réduire la consommation énergétique de ses infrastructures grâce aux financements verts.	% financement alternatif/ financement total % de réduction de consommation / total de consommation
Support, "facilities" & logistique + Direction a administration générale	Installer dans ses bâtiments et lieux d'opération des systèmes de production d'énergie renouvelable : panneaux photovoltaïques ou thermiques, système de cogénération, de la géothermie ou encore quand cela s'y prête à l'installation d'une micro-éolienne.	% de kWh d'énergie renouvelable produits par rapport à la consommation totale d'énergie Capacité (en kWh) des intallations de production d'énergie renouvelable



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : juin 2024

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 8 - Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

Parmi les 10 cibles et 2 moyens de l'objectif 8, nous avons retenu les 9 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 8.1

Maintenir un taux de croissance économique par habitant adapté au contexte national et, en particulier, un taux de croissance annuelle du produit intérieur brut d'au moins 7 % dans les pays les moins avancés

Cible 8.2

Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre

Cible 8.3

Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers

Cible 8.4

Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement, comme prévu dans le cadre décennal de programmation relatif à la consommation et à la production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière

Cible 8.5

D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale

Cible 8.6

D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation

Cible 8.7

Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes

D'ici à 2030, multiplier par deux le taux mondial d'amélioration de l'efficacité énergétique

Cible 8.8

Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire

Cible 8.9

D'ici à 2030, élaborer et mettre en œuvre des politiques visant à développer un tourisme durable qui crée des emplois et mette en valeur la culture et les produits locaux

Découvrez les autres cibles de l'objectif 8 !



L'ODD 8 relatif à la croissance économique, partagée et durable, le plein emploi et un travail décent invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Approvisionnement	Acheter des produits issus du commerce équitable, identifier les labels et initiatives sectorielles qui offrent des garanties sociales sur les produits et services de sa chaîne de valeur.	% d'achats labellisés
Approvisionnement	Réaliser une cartographie des risques ("risk mapping") en matière d'achats selon des critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance).	Existence d'une cartographie des risques en matière d'achats
Direction & administration générale	Participer à l'autonomisation des acteurs économiques locaux et à des programmes de soutien à l'entrepreneuriat et à l'innovation. Par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Investir dans une start-up. • Embaucher des chercheurs. 	% des investissements investis dans des start-up locales Nombre de partenariats avec des start-up
Direction & administration générale Ressources humaines	Promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire. Commencer par réaliser un mapping des risques en santé-sécurité (via par exemple des outils tels que OHSAS18001, etc).	Nombre d'accidents de travail ou de problèmes de santé liés au travail Nombre d'accidents de travail mortels ou de morts suite à un problème de santé lié au travail Taux de fréquence des accidents de travail Degré de gravité des accidents de travail Existence d'un mapping des risques en santé-sécurité

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale Ressources humaines	Participer au développement de l'emploi en garantissant l'égalité des chances et en favorisant les emplois stables et durables, avec des salaires justes et des contrats de travail. Dans le cadre d'emplois saisonniers ou de courte durée, s'assurer que les employés disposent d'une protection sociale.	Taux d'emplois créés les 12 derniers mois avec salaire minimum vital Taux d'emplois saisonniers ou de courte durée disposant d'une protection sociale % de CDI % de turnover Ancienneté moyenne des membres du personnel
Direction & administration générale Ressources humaines	Favoriser la liberté d'association et de négociation collective et donner aux membres du personnel les moyens d'exercer ce droit dans de bonnes conditions.	% des membres du personnel couverts par des conventions collectives Nombre de réunions syndicats employeur/an
Direction & administration générale Ressources humaines	Organiser un dialogue régulier avec tous les types de travailleurs dans l'entreprise, y compris dans les PME, par exemple via un système de concertation participatif et innovant.	Nombre de décisions (projets) prises de manière participative en concertation avec tous les types de travailleurs
Direction & administration générale Ressources humaines	Promouvoir l'emploi des jeunes et leur intégration sur le marché du travail, ainsi que les publics peu qualifiés, par exemples, ouvrir des postes avec contrats d'apprentis, accepter des stagiaires, financer/soutenir des programmes d'insertion professionnelle.	Nombre de stagiaires/an % de stagiaires embauchés dans l'entreprise où ils ont effectué leur stage Nombre de membres du personnel <35 ans Nombre de membres du personnel engagés pour leur premier emploi Montant investi en formation des jeunes

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale Ressources humaines	Ouvrir un poste pour personne porteuse d'un handicap (ex: partenariat avec cap48), aménager ses espaces de travail pour garantir l'accès aux PMR - chaises roulantes, adapter les espaces / postes de travail aux personnes atteintes de cécité, surdité, etc.	% et nombre de membres du personnel porteur de handicap Taux de satisfaction du personnel porteur de handicap par rapport aux adaptations mises en place
Direction & administration générale Ressources humaines	Augmenter la proportion de femmes à temps plein dans les équipes (�quilibrer les temps partiels homme-femme)	% de femme à temps plein
Direction & administration générale Ressources Humaines Approvisionnement	Mettre en place des procédures, selon devoir de diligence raisonnable, pour garantir que ses contrats de travail ou de sous-traitance respectent les grands textes internationaux évoquant les droits de salariés. Par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Signer la charte belge "Business & Human rights". • S'assurer qu'aucune personne en situation de servitude ou de travail for�c� ne travaille pour l'entreprise. • Adopter une politique d'achat (incluant une charte à signer) exigeant des conditions de travail décentes dans la chaine d'approvisionnement. • Réaliser une cartographie des risques sociaux liés aux achats de produits/travaux (ex: construction, nettoyage, vêtements de travail, matières premières, IT). • Effectuer une vérification/audits sociaux des sous-traitants clés (dans un premier temps, appliquer la règle des 80-20). Inclure des clauses sociales garantissant un travail décent (conventions de base de l'OIT) dans les contrats des fournisseurs / sous-traitants.	Nombre de fournisseurs audités Nombre de fournisseurs engagés dans politique/charte d'achats responsables Nombre de contrats passés incluant des clauses sociales % d'achats classés à risque

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale Finance & comptabilité	Payer ses taxes à un niveau "fair" où les activités productives ont lieu.	Taux de taxation effective payé annuellement (dans le pays d'activité principal) Taux de croissance de la valeur ajoutée de l'entreprise par rapport au taux de croissance de la valeur ajoutée du secteur
Marketing & Commercial	Vendre ses produits localement via les vitrines des autorités locales (offices de tourisme, boutiques de musées, pop-up shops, etc).	% de ventes effectuées localement en vente directe
Marketing & Commercial	Inventer des "packages wallons" entre entreprises de la même chaîne de valeur ou même localité (alimentation, construction, etc).	
Partenariat	Développer des partenariats avec d'autres organisations (pouvoirs publics, entreprises ou ONG) afin de maximiser les synergies pour le développement économique des territoires, comme par exemple conclure un partenariat long terme avec une PME ou une chaire universitaire.	Nombre de partenariats
Production Ressources humaines	Mettre en place un plan de sécurité sur les lieux de travail à risque (procédure en cas d'accident) et proposer des équipements de protection individuels pour le personnel.	Nombre de séances d'information sur les procédures de sécurité/an Taux de participation à ces séances
Ressources humaines	Former le personnel peu qualifié à des tâches plus élaborées afin d'augmenter le taux d'employabilité via la polyvalence, comme par exemple, proposer des cours de français écrit/parlé aux allochtones et personnes illettrées employées directement ou indirectement par l'entreprise (ex: personnel de nettoyage).	Nombre d'heures de formation Nombre de projets et/ou missions différentes attribuées à ces personnes Nombre de personnes ayant suivi l'une de ces formations

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Ressources humaines	Mener des sondages de manière anonyme sur la satisfaction des membres du personnel.	Taux de satisfaction Taux de participation
Ressources Humaines	S'assurer de l'égalité de la rémunération des hommes et des femmes, à poste équivalent.	Ecart salarial homme-femme pour un poste équivalent % d'évolution salariale des hommes et des femmes (à comparer)
Ressources Humaines	Organiser des opérations "coup de poing pénurie" en offrant des formations spécifiques aux métiers en pénurie pour profils peu qualifiés.	Nombre de personnes engagées dans le processus de formation % des personnes engagées toujours présentes dans la société x années après l'opération
Ressources Humaines	Se fixer des objectifs de croissance d'embauche et d'offres d'emploi.	Taux de respect des objectifs fixés
Ressources humaines Approvisionnement	Bannir en interne et dans sa chaîne de valeur les pratiques discriminatoires et arbitraires de gestion et de licenciements des travailleurs et assurer l'égalité de traitement de tous.	Nombre de plaintes reçues pour pratiques discriminatoires Audit social en interne et dans la chaîne de valeur et labellisation des bonnes pratiques antidiscriminatoires
Ressources humaines Approvisionnement	Former aux règles de conduite la personne responsable des achats, et s'assurer que la chaîne d'approvisionnement respecte tous les critères d'intégrité (exclusion du travail d'enfants, exploitation d'humains, pratiques non éthiques, etc).	Taux du budget achat réalisé de manière responsable % de fournisseurs labellisés Fair Trade % de fournisseurs ayant signé une charte de respects de critères d'intégrité

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
R&D&I	Préserver et relocaliser les emplois à haute valeur ajoutée avec l'aide de budgets R&D.	% du bénéfice réinvesti en R&D % du personnel (en ETP) affecté à la R&D
R&D&I	Développer des solutions et mettre à disposition les moyens nécessaires pour diminuer la pénibilité au travail, via, par exemple, l'automatisation de certaines tâches.	Taux de réduction de tâches "pénibles" % d'automatisation du processus de production
R&D&I Production	Identifier et adopter les nouvelles technologies pertinentes permettant un gain de surproductivité et/ou de sécurité.	Part des frais réduits via la digitalisation et les nouvelles technologies



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : juin 2024

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 9 - Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

Parmi les 5 cibles et 3 moyens de l'objectif 9, nous avons retenu les 4 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 9.2

Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés

Cible 9.3

Accroître, en particulier dans les pays en développement, l'accès des entreprises, notamment des petites entreprises industrielles, aux services financiers, y compris aux prêts consentis à des conditions abordables, et leur intégration dans les chaînes de valeur et sur les marchés

Cible 9.4

D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens

Cible 9.5

Renforcer la recherche scientifique, perfectionner les capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays, en particulier des pays en développement, notamment en encourageant l'innovation et en augmentant considérablement le nombre de personnes travaillant dans le secteur de la recherche et du développement pour 1 million d'habitants et en accroissant les dépenses publiques et privées consacrées à la recherche et au développement d'ici à 2030

Découvrez les autres cibles de l'objectif 9 !



L'ODD 9 relatif aux infrastructures résilientes, à une industrialisation durable et à l'innovation invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Finance & comptabilité Direction & administration générale	Développer l'emploi industriel en relocalisant une partie des infrastructures de production dans les pays développés tout en participant à l'industrialisation des pays en développement.	
Finance & comptabilité Production	Investir dans la modernisation des procédés industriels et financer des projets de Recherche et Développement.	% des investissements en modernisation / robotique (KWH) % des investissements en projets R&D
Partenariats Support, facilités & logistique Finance & comptabilité	Développer des infrastructures de transport favorisant le report modal pour un impact réduit sur la santé et l'environnement et développer les moyens de transport correspondants.	Nombre de km parcourus pour le transport de marchandises et/ou de matières premières en train/avion/bateau/vélo/voiture...
Partenariat R&D&I	Diffuser et transférer les technologies et savoir-faire auprès des pays en développement pour accompagner leur développement technologique.	
Partenariat R&D&I	Mettre en place une démarche d'innovation basée sur le biomimétisme.	Nombre d'innovations développées basées sur le biomimétisme
Production	Anticiper l'entretien du matériel afin d'éviter la casse et l'arrêt de production.	Nombre de contrôle des infrastructures par mois / an

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Production R&D&I	Construire des infrastructures d'accès à l'eau et aux autres services de base qui soient durables, limitant la pollution et favorisant un accès à ces services au plus grand nombre.	
Production R&D&I	Concevoir des infrastructures autonomes, auto-suffisantes et sans impacts sur l'environnement – tenir compte du cycle de vie complet de l'infrastructure et intégrer la fin de vie et la réutilisation. Par exemple en isolant ses bâtiments, en récupérant l'eau de pluie, en récupérant la chaleur des processus industriels, en installant des panneaux PV, une pompe à chaleur, une (ou plusieurs) chaudière biomasse...	% des dépenses dédiées à la rénovation des infrastructures qui permettent une réduction de la consommation % de réduction de la consommation énergétique
Production R&D&I	Réduire ses consommations de ressources naturelles en favorisant les produits, méthodes de production et les modèles économiques qui ont une meilleure efficacité en ressources et énergie, comme l'économie de la fonctionnalité, l'économie circulaire, l'écologie industrielle.	KWH nécessaires pour la fabrication d'un produit % de réduction de KWH nécessaires pour la fabrication d'un produit
Ressources humaines	Former et qualifier la main d'oeuvre industrielle et s'assurer d'un maintien des savoir-faire.	Nombre d'heures de formation de la main-d'oeuvre industrielle Formalisation et rédaction de procédures liées au savoir-faire
Ressources humaines	Qualifier/recycler son personnel industriel aux dernières technologies.	Nombre d'heures de formations aux nouvelles technologies
Ressources humaines R&D&I	Organiser/offrir une formation en écologie industrielle / biomimétisme.	Nombre d'heures de formations organisées/offertes
R&D&I	Intégrer les risques naturels et le changement climatique dans la conception et la gestion des infrastructures afin de les rendre résilientes et favoriser les solutions basées sur la nature.	

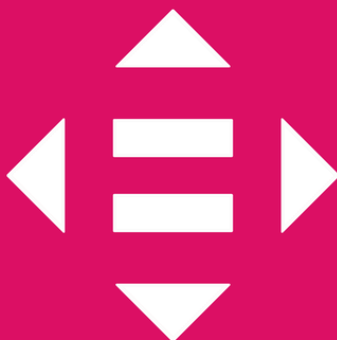
Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
R&D&I	Développer des produits ou services qui permettent l'accès aux technologies de l'information et de la communication à toutes les populations.	Nombre de produits/services développés par an
R&D&I	Augmenter son investissement dans la recherche et le développement et créer des partenariats ou consortium avec la recherche publique et d'autres parties prenantes, afin de soutenir les programmes scientifiques en lien avec le développement durable.	% des investissements en R&D
R&D&I	Développer un procédé industriel qui permet de faire des économies d'énergie / eau / électricité / autres consommations.	<p>Nombre d'invention de procédés propres/ an</p> <p>% de réductions énergétiques</p> <p>% du procédé industriel développé en éco-conception</p> <p>Investissement en R&D pour diminuer ses consommations</p>
R&D&I	Contribuer au développement de technologies et industries à faibles coûts, faciles à reproduire, ayant un impact faible sur l'environnement et contribuant à la mise en œuvre des ODD, notamment sur la réduction de la pauvreté, l'accès à l'eau, la nourriture et la santé.	
Support, facilités & logistique	Définir des plans d'adaptation au changement climatique et aux risques naturels à différentes échelles territoriales pour anticiper les évolutions à venir.	



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : juin 2024

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 10 - Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre

Parmi les 5 cibles et 3 moyens de l'objectif 10, nous avons retenu les 5 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 10.2

D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre

Cible 10.3

Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière

Cible 10.4

Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité

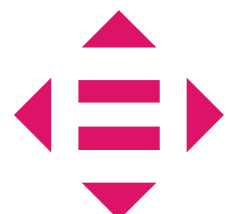
Cible 10.7

Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées

Cible 10.b

Stimuler l'aide publique au développement et les flux financiers, y compris les investissements étrangers directs, pour les États qui en ont le plus besoin, en particulier les pays les moins avancés, les pays d'Afrique, les petits États insulaires en développement et les pays en développement sans littoral, conformément à leurs plans et programmes nationaux

Découvrez les autres cibles de l'objectif 10 !



L'ODD 10 relatif à la réduction des inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Approvisionnement Partenariats	Privilégier une filière d'approvisionnement de matières premières en provenance de sources éthiques dans des pays en développement pour y encourager l'économie, acheter des produits issus du commerce équitable, entrer dans un partenariat public-privé de la coopération belge (Enabel, BIO,etc).	% des achats labellisés Fairtrade ou système équivalent % des fournisseurs qui ont signé une charte de bonne conduite
Direction & administration générale	Faire la promotion à l'international des bonnes pratiques et normes sociales, économiques et environnementales, pour réduire les inégalités entre les pays et supprimer l'ensemble des pratiques de dumping, par exemple en participant ou en organisant des échanges de vues sur ce sujet entre entrepreneurs de plusieurs pays.	
Direction & administration générale Partenariat Finance & comptabilité	Participer aux programmes d'aide au développement, en contribuant financièrement ou par ses produits et services.	Montant investis dans des programmes d'aide au développement
Direction & administration générale Ressources humaines	Lutter contre la stagnation des salaires pour des raisons de croissance économique exclusive.	Taux de croissance des salaires
Direction & administration générale Ressources humaines	Offrir des services financiers, ou des compensations en cas d'incapacité de travail, aux membres du personnel payés à l'heure afin de leur apporter de la stabilité financière.	% de salaire conservé en cas d'incapacité par rapport au salaire en temps normal (% de "salaire garanti")

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale Finance & comptabilité	Instaurer une politique de bonus en installant un système de prime partagée distribuée de manière égale entre les membres du personnel, liée à l'atteinte d'objectifs de rentabilité opérationnels.	% et montant des bénéfices partagés % des membres du personnel ayant reçu une partie des bénéfices Écart dans le bonus distribué entre la direction et les membres du personnel
Direction & administration générale Ressources humaines	Lutter contre l'exclusion à l'embauche en ayant des processus adaptés et en sensibilisant l'ensemble de ses collaborateurs, au-delà même du service RH et des managers. Pratiquement, par exemple, mettre en place un système de recrutement avec CV « anonymisés » sur le genre, ou autres facteurs potentiellement discriminatoires.	Existence d'un baromètre de la diversité (âge moyen, % de personnes porteuses de handicap, % de personnes issues de l'immigration, etc)
Direction & administration générale Approvisionnement	Respecter les droits de propriété matérielle, patrimoniale, industrielle et intellectuelle, et respecter les savoirs traditionnels.	
Finance & comptabilité	Contribuer à la constitution de pensions et retraites pour les membres de son personnel, notamment lorsque le système social ne le facilite pas, en favorisant les investissements socialement responsables.	Taux de membres du personnel ayant une épargne pension constituée par l'entreprise
Partenariat	Soutenir les programmes de sensibilisation du grand public sur les enjeux de réduction des inégalités et de développement des populations vulnérables.	Nombre de programmes soutenus
Production	Proposer des produits et services qui concourent à la réduction des inégalités, à l'accès à l'éducation, à la santé, au logement, à la technologie, etc.	Nombre de produits ou services développés

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Production R&D&I	<p>Mettre en place des procédures pour réduire les inégalités entre les travailleurs (au travail et dans l'évolution de carrière, à la fin de contrat) et en particulier vis-à-vis des femmes, des personnes en situation de handicap, des enfants, des populations autochtones, des migrants et de leurs familles, des personnes de toute origine, religion, hérédité, croyance, orientation sexuelle ou caste :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revoir ses politiques internes RH pour inclure un système de plainte confidentiel et indépendant pour éviter les conflits d'intérêt. • Pratiquer la discrimination positive pour corriger une situation déséquilibrée. • Encourager les congés parentaux aux deux sexes et garantir le retour au même poste. • Corriger les écarts salariaux d'année en année. • Payer un niveau de taxe correspondant aux activités et plus-values générées sur site (contribuant à la sécurité sociale de la région). • Offrir la même couverture sociale à tous les membres du personnel. • Favoriser la mobilité interne des membres du personnel, expats, stagiaires. • Offrir des cours de langues aux membres du personnel monolingues. • Participer à des initiatives visant à intégrer des migrants dans l'entreprise. • Participer financièrement au coût du permis de conduire pour les nouveaux candidats issus de milieux défavorisés. 	<p>Nombre de plaintes reçues</p> <p>% de congés parentaux pris par les pères et % pris par les mères</p> <p>Écart salarial homme-femme</p> <p>Taux de mobilité interne</p> <p>Nombres d'heures de cours de langue offertes aux membres du personnel</p>
Ressources Humaines	Formuler des offres d'emploi inclusives, intégrant l'engagement de l'entreprise envers la diversité/l'inclusion, et un paragraphe (disclaimer) pour inciter tout le monde à postuler, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.	<p>% des offres d'emploi incluant l'engagement de l'entreprise</p> <p>% des offres d'emploi incluant ce disclaimer</p>
Ressources humaines	Former ses équipes pour éviter de se retrouver en situation de concurrence déloyale.	Nombre d'heures de formation
Ressources humaines	Adopter un calendrier multiconfessionnel pour respecter les différents cultes et fêtes religieuses.	

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Ressources Humaines	Favoriser la diversité culturelle et l'inclusion, notamment en organisant des ateliers/formations sur la diversité culturelle, l'inclusion, les préjugés, ou encore en cocréant une charte, un code de conduite de la diversité et de l'inclusion.	<p>'Nombre d'ateliers/formations organisés</p> <p>Taux de signature à la charte parmi les membres du personnel</p> <p>Investissement (en % et/ou €) dans les formations anti-discrimination</p> <p>Nombre d'incidents discriminatoires reportés</p> <p>Existence d'une enquête auprès des membres du personnel ayant pour but de mesurer l'inclusion</p>
Ressources humaines	Organiser un programme de mentorat pour les nouvelles personnes engagées issues de l'immigration afin de les aider à s'intégrer dans l'entreprise, et réaliser avec elle les premières démarches du parcours d'intégration.	Nombre de personnes ayant suivi le programme de mentorat
Ressources Humaines	Encourager la possibilité d'obtenir des postes à responsabilités pour tous.	% des personnes issues de la diversité disposants de postes à responsabilités
Support, Facilités & Logistique	Faire un bilan des infrastructures existantes et prévoir si nécessaire un plan d'adaptation des infrastructures pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap (toilettes adaptées, ascenseur, rampe d'accès pour les marches d'escalier...)	<p>% de personnes en situation de handicap dans l'entreprise</p> <p>Taux de satisfaction des personnes porteuses de handicap concernant l'infrastructure</p> <p>Existence d'un bilan des infrastructures existantes</p>



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : juin 2024

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 11 - Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables

Parmi les 7 cibles et 3 moyens de l'objectif 11, nous avons retenu les 5 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 11.1

D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à un logement et des services de base adéquats et sûrs, à un coût abordable, et assainir les quartiers de taudis

Cible 11.2

D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à des systèmes de transport sûrs, accessibles et viables, à un coût abordable, en améliorant la sécurité routière, notamment en développant les transports publics, une attention particulière devant être accordée aux besoins des personnes en situation vulnérable, des femmes, des enfants, des personnes handicapées et des personnes âgées

Cible 11.3

D'ici à 2030, renforcer l'urbanisation durable pour tous et les capacités de planification et de gestion participatives, intégrées et durables des établissements humains dans tous les pays

Cible 11.6

D'ici à 2030, réduire l'impact environnemental négatif des villes par habitant, y compris en accordant une attention particulière à la qualité de l'air et à la gestion, notamment municipale, des déchets

Cible 11.7

D'ici à 2030, assurer l'accès de tous, en particulier des femmes et des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées, à des espaces verts et des espaces publics sûrs

Découvrez les autres cibles de l'objectif 11 !



L'ODD 11 relatif aux villes et établissements humains ouverts, sûrs, résilients et durables invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale	Sensibiliser les membres du personnel à la pollution et les encourager à participer de manière collective à des journées de nettoyage de la nature.	Taux de participation aux journées nettoyage de la nature
Direction & administration générale	Prendre en compte les scénarios concernant les risques naturels et le changement climatique, pour concevoir des villes résilientes et préparer des plans d'adaptation.	
Direction & administration générale	Prendre en compte les difficultés des groupes sociaux et particularités des groupes vulnérables lors de la conception et la mise en œuvre d'un projet, produit ou service.	
Direction & administration générale	Faire de la promotion immobilière inclusive, convertir des espaces inoccupés en habitats sociaux.	% du chiffre d'affaire réalisé en produit/offre de logement modiques
Direction & administration générale Partenariat	Recycler le foncier déjà urbanisé et les friches urbaines pour les projets d'aménagement et de construction, afin de préserver les espaces naturels et la biodiversité.	Surface (m ²) réaménagée
Direction & administration générale R&D&I	Proposer des bâtiments et infrastructures modulables, à faible impact sur l'environnement et faible consommation d'énergie, adaptables aux différents usages d'espaces possibles sur une journée, semaine ou année (commerces, bureaux, associations, logements, etc.) pour optimiser les espaces et les lieux de mixité sociale.	Consommation énergétique des bâtiments/an Taux d'occupation des bâtiments Nombre d'événements ayant lieu dans les locaux de l'entreprise qui traitent de la mixité sociale

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale Finance & comptabilité R&D&I	Développer des produits de construction durable (isolation, santé) et s'assurer qu'ils soient plus adaptés aux changements climatiques et catastrophes naturelles.	% du chiffre d'affaire réalisé en produits de construction durable
Direction & administration générale Support, facilités & logistique	Transformer une place de parking en parking à vélo couvert et sécurisé.	Nombre de places de parking pour vélo
Direction & administration générale Support, facilités & logistique	Penser à l'accessibilité en transports en commun ou en vélos de ses infrastructures afin de d'encourager les membres du personnel à utiliser les moyens de mobilité douce pour se rendre sur leur lieu de travail.	Distance entre le bâtiment de l'entreprise et une gare/arrêt de bus/ arrêt de tram/ arrêt de métro/ parking vélo % des membres du personnel se déplaçant via la mobilité douce (vélo, bus, train, tram, métro, co-voiturage...)
Direction & administration générale Ressources humaines Support, facilités & logistique	Adapter ses infrastructures internes à l'entreprise pour qu'elle puisse accueillir la mobilité douce (vélo, roller, trottinette), par exemple en installant des douches/vestiaires différenciés pour les deux sexes, ou encore en proposant le système du retour garanti en cas d'imprévu ou de mauvaise conditions climatiques, des infrastructures sécurisées pour les vélos, des horaires plus flexibles...	% des membres du personnel utilisant la mobilité douce % de satisfaction des membres du personnel des infrastructures destinées à la mobilité douce
Partenariat	Développer les collaborations sociales, économiques et environnementales entre les centres urbains et les périphéries.	
Partenariat	Intégrer son entreprise dans des quartiers mixtes en instituant un dialogue avec les riverains.	Nombre de réunions sollicitées avec des riverains

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Partenariat	Favoriser le dialogue avec les parties prenantes du territoire pour définir et réaliser des projets territoriaux collectifs de développement durable. Ceci dans le but d'augmenter son ancrage local et de développer des synergies multi-acteurs entre les entreprises, la société civile, les associations et l'administration.	<p>Nombre de réunions sollicitées avec les parties prenantes du territoire</p> <p>Nombre de partenariats conclus</p> <p>Nombre de projets co-développés avec les parties prenantes</p>
Partenariat	Renaturer et revégétaliser les villes – en mettant à profit les fonciers disponibles de son entreprise ou soutenir les initiatives d'autres acteurs – afin de participer à la reconstruction de continuités écologiques favorables à la biodiversité.	<p>Surface (m²) mise à disposition</p> <p>Nombre d'initiatives soutenues</p>
Partenariat	Mettre les espaces verts privés de l'entreprise à disposition du public / des riverains (parc, jardin, verger, potager..), sécuriser ses espaces (verts) par un éclairage adapté minimisant les pollutions lumineuses, une surveillance adéquate et intégrée en concertation avec les usagers et les riverains.	<p>Superficie (m²) d'espaces verts mis à la disposition du public</p> <p>Nombre de points d'éclairage respectueux de la biodiversité</p>
Partenariat	Mettre des navettes d'entreprise à disposition des riverains pour des déplacements locaux.	<p>Nombre de navettes mises à disposition</p> <p>Km parcourus avec les navettes</p>
Partenariat R&D&I	Participer à la mise en place de démarches « zéro déchet » pour limiter, trier et valoriser les déchets produits en ville et sensibiliser les habitants à cette démarche.	<p>Tonne de déchets/an</p> <p>Nombre de dispositifs de sensibilisation au tri installés</p>
Production R&D&I	Développer des solutions de diminution de la pollution atmosphérique et hydrique, ainsi que des solutions de gestion de la qualité de l'air et de l'eau.	<p>% du chiffre d'affaire réalisé en produit qui permettent la réduction de la pollution de l'air/eau</p> <p>Volume de production réalisé grâce aux produits qui permettent la réduction de la pollution de l'air/eau</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Production	Développer des projets d'agriculture urbaine pour produire une partie de l'alimentation.	Kg de produits cultivés en ville
Ressources humaines Partenariat	Offrir des cours de conduite responsable aux membres du personnel, veiller à une mobilité des membres du personnel non-invasive des riverains (contournements des zones d'habitat, casse-vitesse, etc).	Nombre d'heures de formation
Ressources humaines Support, facilités & logistique	Organiser du carsharing / carpooling au sein de l'entreprise ou de la zone d'activité.	% des collaborateurs faisant du covoiturage Km parcourus par le personnel en co-voiturage ou transports en commun
R&D&I	Identifier les besoins et les possibilités de réutiliser et recycler les matériaux de construction.	Volume/% de matériaux recyclés/réutilisés
R&D&I	Inventer des matériaux de construction spécifiques à partir des ressources locales et respectueuses de l'environnement et de la santé; et participer au développement et à la structuration des filières.	% du chiffre d'affaire réalisé en produits innovés Volume de production réalisé grâce aux produits innovants Quantité de matières premières achetée issue de la nouvelle filière
Support, facilités & logistique	Optimiser le report modal dans sa chaine d'approvisionnement et de livraison pour réduire le nombre de camions sur la route et en particulier dans les zones urbaines et péri-urbaines.	Km parcourus pour le transport de marchandises par voie ferrée ou fluviale
Support, facilités & logistique	Veiller à l'amélioration de la qualité d'air en écartant les véhicules diesel (émission de particules) de sa flotte de véhicules d'entreprise, avoir recours à des services de livraison à vélo ou véhicules électriques.	Nombre de véhicules électriques/hybrides dans la flotte d'entreprise



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : juin 2024

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 12 - Établir des modes de consommation et de production durables

Parmi les 8 cibles et 3 moyens de l'objectif 12, nous avons retenu les 5 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 12.2

D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles

Cible 12.3

D'ici à 2030, réduire de moitié à l'échelle mondiale le volume de déchets alimentaires par habitant au niveau de la distribution comme de la consommation et réduire les pertes de produits alimentaires tout au long des chaînes de production et d'approvisionnement, y compris les pertes après récolte

Cible 12.4

D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement

Cible 12.5

D'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,25 dollar par jour)

Cible 12.6

Encourager les entreprises, en particulier les grandes et les transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité

Découvrez les autres cibles de l'objectif 12 !



L'ODD 12 relatif aux modes de consommation et de production durables invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Approvisionnement	Favoriser les clients et fournisseurs locaux, les circuits courts.	% d'achats/ventes locaux (<150km)
Approvisionnement	Travailler avec des fournisseurs et des clients engagés dans une démarche de développement durable et/ou qui sont reconnus par des écolabels et/ou certifications fiables.	% de fournisseurs labellisés et/ou certifiés
Direction & administration générale	Rédiger et faire signer une charte à destination de toutes les parties prenantes (fournisseurs, partenaires, clients, employés...) témoignant de leur démarche d'amélioration continue pour tendre vers une politique zéro déchet dans le cadre de leurs activités.	Existence d'une charte Taux d'adhésion à la charte
Direction & administration générale	Mettre en place un SME - système de management environnemental de type EMAS ou ISO 14001, pour monitorer ses impacts sur l'environnement et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.	Existence d'un SME de type EMAS ou ISO 14001
Direction & administration générale Production	Réaliser une analyse de cycle de vie de ses produits et services afin d'identifier leurs principaux impacts sur l'environnement lors des différentes phases : production des matières premières, transformation et assemblage, transports, distribution, utilisation, recyclage et fin de vie.	% de produits/services dont l'analyse du cycle de vie est connue % des étapes du cycle de vie ayant un impact négatif sur l'environnement
Direction & administration générale R&D&I Finance & comptabilité	Transformer son modèle d'affaires pour tendre vers l'économie de fonctionnalité, qui consiste à vendre les usages à la place de vendre les produits, afin notamment de créer des relations plus pérennes avec ses clients.	% du chiffre d'affaires provenant de l'économie de fonctionnalité

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Marketing & Commercial	Communiquer de façon transparente avec les consommateurs sur les caractéristiques de ses produits et services (composition, usage, performance, durée de vie, pays d'origine, présence d'OGM, de perturbateurs endocriniens ou de nanoparticules, recours à l'expérimentation animale, risques, maintenance, stockage et mise au rebut, impacts sociaux et environnementaux, etc.) pour les inciter à faire des choix éclairés.	Présence d'une page web dédiée aux caractéristiques des produits et services proposés par l'entreprise % des produits comportant des indications précises sur composition, usage, performance, durée de vie, pays d'origine, présence d'OGM, etc (cfr colonne action).
Marketing & Commercial	Afficher clairement le prix total et les taxes, les termes et conditions concernant les produits et services (ainsi que tout accessoire requis pour leur utilisation), ainsi que les frais de livraison.	% des produits/services où ces mentions sont clairement indiquées
Marketing & Commercial Direction & administration générale	Informier sur les impacts sur la santé, la sécurité et des conditions d'utilisation lors de la commercialisation des produits, et proposer un service après-vente.	% des produits qui incluent une notice explicite
Partenariat R&D&I	Engager une démarche d'écologie industrielle et territoriale, consistant à utiliser comme ressources les sous-produits, effluents, surplus d'énergie, fluides ou déchets des entreprises de son territoire et vice-versa.	Quantité de matière première en provenance de / exportée vers ces filières pour une meilleure valorisation (cf. échelle de Lansink) Nombre de partenariats établis avec les entreprises de son territoire
Production	Mettre en place une démarche optimale pour gérer ses déchets en entreprise, en commençant par dresser l'état des lieux des déchets générés par l'entreprise. Une fois l'analyse de la situation initiale faite, une politique de gestion des déchets peut-être mise en place via un plan 3R : réduction, réutilisation, recyclage.	Existence d'un état des lieux/diagnostic des déchets générés par l'entreprise Existence d'une politique de gestion des déchets

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Production	Mettre en place un système de tri des déchets poussé, même dans les bureaux, dont la catégorie "déchets dangereux" (piles, encres, solvants..).	Existence d'un système de tri des déchets pour toutes les catégories de déchets Tonnage/litre de déchets par catégorie
Production	Établir un plan de réduction des déchets générés avec des actions concrètes, comme par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Repenser l'emballage des produits (matières premières utilisées, poids, composition, etc), éviter le suremballage, instaurer un système de consigne si applicable. • Éviter les objets à usage unique. • Repenser le design pour éviter les pertes lors de la production et utiliser moins de ressources. • Opter pour des matériaux recyclés ou recyclables. • Proposer des services de maintenance, de réparation, de réutilisation et de revalorisation pour allonger la durée de vie des produits. • Lutter contre l'obsolescence programmée en offrant un manuel de réparation, des tutoriels en ligne, des conseils gratuits, etc. • Privilégier le seconde main et/ou le reconditionné. 	% de matériaux durables utilisés pour produire et emballer les produits fabriqués par l'entreprise % du volume d'emballage économisé par rapport au volume total d'emballage
Production	Établir un plan de réutilisation des déchets générés avec des actions concrètes, comme par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Entamer un projet d'économie circulaire pour réduire les entrants et valoriser les déchets. • Proposer 	% des emballages réutilisables Existence d'un plan de circularité dans la gestion des déchets
Production	Établir un plan de recyclage des déchets générés avec des actions concrètes, comme par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Proposer des services de reprise, de recyclage et de prise en charge de la fin de vie des produits. • Repenser le design des produits pour faciliter la réparation et le recyclage des composants et/ou de l'emballage. 	% des emballages recyclages Taux de recyclabilité des produits finis % de matériaux refabriqués / remanufacturés par rapport au poids total des déchets

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Production R&D&I	<p>Développer une démarche d'éco-conception de ses produits et services pour innover durablement et faire des choix de matières et de procédés de production plus durables.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diminuer la consommation de matières premières, surtout à base de produits fossiles (combustibles, polymères, plastics, métaux précieux, terres rares, etc). • Augmenter le taux de recyclabilité des produits finis en fin de vie. 	<p>% des matériaux non renouvelables utilisés vs % des matériaux renouvelables utilisés pour produire et emballer les produits fabriqués par l'entreprise</p> <p>% de diminution de consommation de matières premières</p> <p>% de recyclabilité des produits finis en fin de vie</p>
Production R&D&I	<p>Réaliser un état des lieux des déchets alimentaires et organiques générés par l'entreprise et les membres du personnel et évaluer la qualité de ces déchets. Afin d'éviter le gaspillage alimentaire, établir un plan avec des actions concrètes, comme par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Donner les invendus aux personnes en situation précaire (banques alimentaires, frigos sociaux, etc). • Valoriser ses déchets organiques, notamment en les recyclant par biométhanisation. 	<p>Existence d'un état des lieux/ diagnostic des déchets alimentaires</p> <p>Nombre de repas/denrées donnés avant leur fin de vie</p> <p>% de réduction des déchets alimentaires jetés</p> <p>% de déchets organiques valorisés</p>
Ressources humaines	<p>Former le personnel qui manipule des produits chimiques à leur bonne utilisation (dont produits de nettoyage).</p>	<p>Nombre d'heures de formation</p> <p>Taux de participation</p>
Ressources Humaines	<p>Communiquer en interne et sensibiliser les membres du personnel au tri des déchets.</p>	<p>Nombre d'heures de formation</p> <p>Taux de participation aux formations</p> <p>Présences de panneaux et pictogrammes pour sensibiliser et faciliter le tri des déchets</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Ressources Humaines	Solliciter ses membres du personnel à adopter des écogestes sur le lieu de travail ou de télétravail.	<p>Nombre de workshops/formations/séances d'information... donnés sur les écogestes au travail</p> <p>Taux de participation à ces événements</p>
R&D&I	Développer et soutenir des programmes de recherche pour une production durable.	Nombre de programmes développés/soutenus
Support, facilités & logistique	Diminuer la consommation électrique dans tous les départements, en veillant par exemple à éteindre l'alimentation électrique de tous les appareils dans l'entreprise lorsque cela est possible/lorsqu'ils ne sont pas utilisés.	<p>Nombre de kw/h économisés</p> <p>Suivi de la diminution de la consommation électrique</p>
Support, facilités & logistique	Optimiser la logistique et favoriser les transports multimodaux durables.	Nombre de kilomètres parcourus par voie ferrée et/ou fluviale
Support, facilités & logistique	Assurer un suivi régulier et systématique du tri des déchets de chaque implantation.	Nombres de contrôles/an



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : mai 2024

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 13 - Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

Parmi les 3 cibles et 2 moyens de l'objectif 13, nous avons retenu les 3 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 13.1

Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat

Cible 13.2

Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales

Cible 13.3

Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide

Découvrez les autres cibles de l'objectif 13 !



L'ODD 13 relatif à la lutte contre les changements climatiques invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Approvisionnement	Prioriser les contrats avec les sous-traitants et fournisseurs locaux.	<p>% de fournisseurs locaux (<150 km)</p> <p>Distance moyenne entre l'entreprise et ses fournisseurs</p>
Direction & administration générale	Réaliser un bilan carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, pour identifier les étapes du cycle de vie de ses produits qui sont les plus émettrices de Gaz à Effet de Serre (GES) - extraction de matières premières, production, distribution, usage, recyclage, fin de vie - et définir un plan de réduction avec des indicateurs de performance (KPI).	<p>Volume des émissions de GES total sur une année pour l'ensemble de sa chaîne de valeur en tonnes d'équivalent CO2</p> <p>Variation des émissions de GES totales en % sur les X dernières années</p> <p>Volume des émissions de GES du Scope 1 en tonnes d'équivalent CO2</p> <p>Volume des émissions de GES du Scope 2 en tonnes d'équivalent CO2</p> <p>Volume des émissions de GES du Scope 3 en tonnes d'équivalent CO2</p> <p>Nombre d'indicateurs environnementaux ajoutés (en plus des indicateurs économiques) aux objectifs annuels</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale	Intégrer le risque climatique dans la planification stratégique, pour orienter ses positionnements de marché, son organisation et ses innovations produits.	Montant et type d'investissement pour intégrer le risque climatique dans ses activités (produit/services, organisation, choix stratégiques...)
Direction & administration générale	Anticiper les impacts futurs du changement climatique sur ses activités ou ses territoires d'implantation par la définition d'un plan d'adaptation et de gestion des risques.	Existence d'un plan d'adaptation et de gestion des risques
Direction & administration générale Finance & comptabilité	Après avoir qualifié, évité puis réduit au maximum ses émissions de GES, envisager une stratégie bas carbone via une démarche de compensation et/ou de captation de carbone.	% de GES résiduels compensé ou capté Nombre de projets de compensation et/ou de séquestration des émissions de GES financés
Direction & administration générale Approvisionnement	Lister les matières premières à risque (rareté, prix, qualité, toxicité, etc.) dans sa production / son approvisionnement à cause du changement climatique.	% des matières premières à risque parmi la totalité des matières premières % des matières premières catégorisées comme métaux précieux/rares
Direction & administration générale Ressources humaines	Limiter les voyages d'affaire, favoriser les visioconférences pour les réunions à distance et permettre le télétravail à ses employés.	Nombre de jours/ semaine, en moyenne, qu'un membre du personnel est en télétravail Nombre de voyages d'affaires remplacés par des réunions virtuelles/an
Partenariat	Mettre en place un Plan de Déplacement Inter-Entreprises avec les entreprises de son territoire, incluant une plateforme de covoiturage.	% des membres du personnel faisant du covoiturage Nombre d'entreprises voisines contactées

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Ressources humaines	Proposer des cours d'éco conduite aux membres du personnel.	<p>Nombre d'heures de formation</p> <p>% des membres du personnel formés</p>
Ressources humaines	Proposer des vélos / trottinettes ou voitures de service partagés afin que les membres du personnel qui se rendent en transport en commun sur leur lieu de travail puissent se rendre à leurs rendez-vous inaccessibles en transports en commun.	Taux d'utilisation des véhicules partagés
Ressources humaines Marketing & Commercial	Sensibiliser et former ses collaborateurs, partenaires commerciaux et parties prenantes aux enjeux du changement climatique (via des outils collaboratifs de sensibilisation de type Fresque du climat et/ou du numérique, atelier 2tonnes, The Week, etc), et travailler avec eux pour leur prise en compte.	<p>Nombre de sessions de sensibilisation offertes aux membres du personnel et aux parties prenantes</p> <p>Taux de participation</p>
Ressources humaines Support, facilités & logistique	Promouvoir la mobilité douce (marche, vélo, trottinette, etc) pour les membres du personnel.	<p>% des membres du personnel utilisant la mobilité douce</p> <p>Taux de satisfaction des membres du personnel par rapport à la politique de mobilité douce (infrastructure, horaires flexibles...)</p> <p>Km parcourus par les membres du personnel en mobilité douce</p> <p>Km en voiture évités grâce aux cyclistes</p> <p>Km en voiture évités grâce aux utilisateurs de transports en commun</p> <p>Km en voiture évités grâce aux covoitureurs</p>

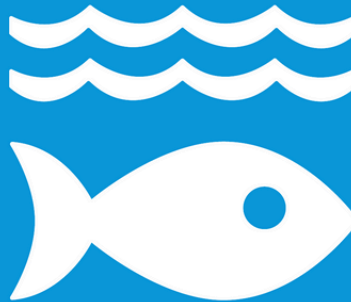
Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
R&D&I	Développer des produits et services pour préparer et accompagner l'adaptation des populations, territoires et acteurs économiques au changement climatique.	Nombre de produits/services développés Taux de satisfaction des clients
R&D&I	Développer des produits et services qui permettent de lutter contre le changement climatique et les émissions de GES.	Nombre de produits/services développés % de réduction de GES sur le cycle de vie des produits/services développés
Support, facilités & logistique	Optimiser les déplacements, notamment pour le fret, en évitant les trajets à vide et en privilégiant les modes de transports qui émettent le moins de GES.	Taux de remplissage des camions Nombre de trajets évités en camion grâce aux transports ferroviaires (par exemple)
Support, facilités & logistique Production	Vérifier et anticiper la résistance de ses installations aux événements climatiques extrêmes (canicule, tempête, inondation, grêle, foudre, gel, etc).	Existence d'une analyse de risques % de mise en œuvre des recommandations de l'analyse de risques



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : mai 2024

14 VIE AQUATIQUE



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

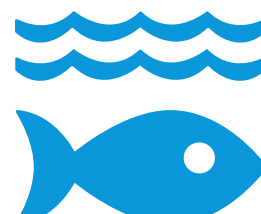
ODD 14 - Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines

Parmi les 7 cibles et 3 moyens de l'objectif 14, nous avons retenu la cible applicable aux entreprises wallonnes

Cible 14.1

D'ici à 2025, prévenir et réduire nettement la pollution marine de tous types, en particulier celle résultant des activités terrestres, y compris les déchets en mer et la pollution par les nutriments

Découvrez les autres cibles de l'objectif 14 !



L'ODD 14 relatif à conservation et l'exploitation durable des océans, mers et ressources marines invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Approvisionnement	Identifier parmi ses fournisseurs et clients ceux en lien direct avec les océans et cours d'eau et collaborer avec eux à la mise en place de projets visant à préserver la vie aquatique de potentiels impacts négatifs.	Nombre de partenariats créés Nombre de projets mis en place avec les fournisseurs et/ou clients
Approvisionnement	Mettre en œuvre ou promouvoir auprès de sa chaîne de valeur une exploitation durable de la pêche, en refusant par exemple les produits issus de la surpêche et de chalutage en eau profonde, ou encore en privilégiant des poissons avec des certifications de type MSC, ASC, bio, etc.	% de produits marins issus de la pêche durable % des poissons labellisés % des produits issus de la surpêche % des produits issus de chalutage en eau profonde
Approvisionnement	Respecter strictement les quotas de pêche imposés par les législations ou à défaut proposés par les experts et scientifiques travaillant sur les écosystèmes marins.	% de dépassement des quotas
Approvisionnement Production	Réduire l'utilisation/ la production de produits/emballages qui ont de fortes chances de se retrouver dans les milieux marins en fin de vie (par exemple, le plastique à usage unique)	% d'achat / production de ces produits
Direction & administration générale R&D&I	Proposer des systèmes de traitement et de dépollution des eaux terrestres et marines et de lutte contre l'acidification des océans.	

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale Production	Analyser les impacts potentiels de son activité, notamment de ses déchets et de la fin de vie de ses produits, et mettre en œuvre un plan d'action pour limiter leur déversement dans les océans et les cours d'eau. Proposer par exemple des systèmes de récupération, de consigne ou travailler sur des matières biodégradables.	Tonne(s) de déchets déversés dans les océans/an % d'eau épurée/traitée par rapport à la quantité rejetée
Partenariat	Participer financièrement ou proposer des produits et services à des programmes, agences, associations ou organismes de préservation et de restauration des écosystèmes marins et côtiers.	% contribution/chiffre d'affaires
Partenariat	Inciter à participer à des programmes de sensibilisation et d'éducation sur les océans et la vie marine, pour le grand public, ses collaborateurs et ses parties prenantes.	Nombre d'actions de sensibilisation mises en place Taux de participation
Partenariat	Intégrer dans ses activités de tourisme ou de développement local la prise en compte des enjeux d'érosion de la biodiversité marine.	
Production Support, facilités & logistique	Identifier les sources de pollution et de déchets liées à ses activités ainsi que les impacts engendrés sur l'eau et les écosystèmes liés.	% de réduction des sources de pollution
Production Support, facilités & logistique	Diriger les achats de l'entreprise vers des matières premières contenant moins d'intrants de synthèse (phytosanitaires et nutriments).	% de nutriments et intrants phytosanitaires utilisés
Production Support, facilités & logistique	S'assurer que l'ensemble des effluents et des eaux usées de son activité soit systématiquement déversé dans les réseaux adéquats et soit suffisamment traité, le cas échéant, avant d'être déversé dans le réseau.	% eaux usées traitées
R&D&I Partenariat	Contribuer à la recherche scientifique pour une meilleure connaissance et une meilleure gestion des océans.	



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : mai 2024

15 VIE TERRESTRE



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 15 - Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité

Parmi les 9 cibles et 3 moyens de l'objectif 15, nous avons retenu les 5 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 15.1

D'ici à 2020, garantir la préservation, la restauration et l'exploitation durable des écosystèmes terrestres et des écosystèmes d'eau douce et des services connexes, en particulier les forêts, les zones humides, les montagnes et les zones arides, conformément aux obligations découlant des accords internationaux

Cible 15.2

D'ici à 2020, promouvoir la gestion durable de tous les types de forêt, mettre un terme à la déforestation, restaurer les forêts dégradées et accroître considérablement le boisement et le reboisement au niveau mondial

Cible 15.3

D'ici à 2030, lutter contre la désertification, restaurer les terres et sols dégradés, notamment les terres touchées par la désertification, la sécheresse et les inondations, et s'efforcer de parvenir à un monde sans dégradation des sols

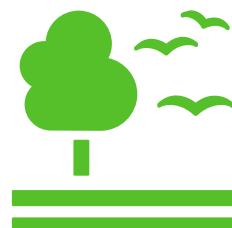
Cible 15.5

Prendre d'urgence des mesures énergiques pour réduire la dégradation du milieu naturel, mettre un terme à l'appauvrissement de la biodiversité et, d'ici à 2020, protéger les espèces menacées et prévenir leur extinction

Cible 15.6

Favoriser le partage juste et équitable des bénéfices découlant de l'utilisation des ressources génétiques et promouvoir un accès approprié à celles-ci, ainsi que cela a été décidé à l'échelle internationale

Découvrez les autres cibles de l'objectif 15 !



L'ODD 15 relatif à la préservation des écosystèmes terrestres, la gestion des forêts, la dégradation des sols et l'appauvrissement de la biodiversité invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Approvisionnement	S'approvisionner en café / céréales / matières premières agricoles issues d'agriculture durable / raisonnée, qui, par exemple, pratique la rotation des cultures pour ne pas appauvrir les terres. Mais aussi acheter, par exemple, des produits certifiés UTZ ou Rainforest Alliance.	% des achats labellisés % des produits issus de l'agriculture responsable
Approvisionnement	S'approvisionner en bois/mobilier labellisé FSC – PEFC, issus de forêts gérées durablement, ne plus acheter d'essences de bois ou d'objets faits à partir de matières premières naturelles ou animales menacées ou controversées (tek, cashmere, plumes, corail, peaux, certains cuirs, etc.).	Existence d'un plan de lutte contre la déforestation % des approvisionnement en bois labellisés
Approvisionnement Support, facilités & logistique	Intégrer des critères « biodiversité » dans la politique achat, former et accompagner ses fournisseurs et clients dans l'intégration des enjeux de biodiversité dans ses activités, produits et services pour transformer l'ensemble de la chaîne de valeur.	% de produits achetés tenant compte de critères "biodiversité"
Approvisionnement Production	Veiller au respect du bien-être animal lors de l'achat ou de la fabrication de produits d'origine animale.	% des achats qui tiennent compte du bien-être animal % des produits fabriqués qui tiennent compte du bien-être animal
Direction & administration générale	Réaliser une étude d'impact pour ses nouveaux projets d'aménagement de site afin d'identifier les enjeux de biodiversité et y remédier.	

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale	Respecter la séquence ERC (Éviter, Réduire, Compenser) pour traiter ses impacts (fragmentation et destruction d'habitats, pollution, surexploitation, dissémination d'espèces envahissantes, changement climatique, etc.) sur la biodiversité dans l'ensemble des décisions, afin de ne pas recourir à la compensation sans avoir étudié et pris en compte de manière approfondie les deux premières étapes (Éviter et Réduire).	% des impacts négatifs évités, réduits, compensés
Direction & administration générale Ressources humaines	Sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de biodiversité, expliciter les liens entre leurs activités et la dégradation des écosystèmes, et les accompagner dans l'évolution de leurs métiers pour intégrer les changements nécessaires.	Nombre de séances d'information/an Nombre d'heures de séance d'information suivies
Direction & administration générale Approvisionnement	Participer à la lutte contre le braconnage et la biopiraterie en s'assurant que les approvisionnements respectent les législations du lieu de production en matière de braconnage et de biopiraterie, en mettant en place un plan de vigilance interne et en cessant de travailler avec ceux qui ne respectent pas ces principes.	% des ressources issues du braconnage ou de la biopiraterie
Direction & administration générale R&D&I	Participer à des projets d'éducation et de sensibilisation à la biodiversité ainsi qu'à des projets de recherche scientifique sur ces enjeux.	Nombre de projets annuels
Partenariat	Privilégier les collaborations avec des producteurs locaux qui s'engagent à adopter des pratiques à faible impact sur la biodiversité (cahier des charges bio, aucun pesticides ou traitements nocifs, préservation de la qualité des sols, etc.).	
Partenariat	Contribuer à la gestion durable des parcs naturels et des zones protégées.	
Partenariat	Participer aux opérations de restauration ou de préservation d'écosystèmes dégradés ou d'espèces en voie d'extinction.	Superficie préservée/ restaurée (m ²)

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Finance & comptabilité Partenariat	<p>Valoriser son foncier disponible en mettant en place des espaces favorables à la biodiversité (végétalisation ou habitats spécifiques) et créant des continuités écologiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reboiser / reforester les espaces défrichés non utilisés par l'entreprise. • Planter des haies mixtes sur site favorisant la nidification et les pollinisateurs. • Assainir les terrains pollués sur site, éventuellement avec des plantes ad hoc. • Éviter les grandes pelouses exposées au vent, à la sécheresse et lessivages par pluie abondante. • Convertir les surfaces bétonnées (routes, parkings) au moyen de revêtements perméables permettant la végétation et l'écoulement des eaux (gravier, pavés, dalles perforées). • Aménager des espaces pour la faune sur site: perchoirs, nichoirs, ruches, arbres fruitiers, haies mixtes, prés fleuris ... • Conclure un partenariat avec une ONG ou association (Natagora/ WWF) pour développer un plan nature sur site ou faire un inventaire avant/après aménagement. • Compenser ses émissions de GES en crédits carbone destinés à la reforestation. 	<p>Existence d'un plan de protection de la biodiversité sur le(s) site(s)</p> <p>% du chiffre d'affaires investi dans le plan de protection de la biodiversité</p> <p>Superficie (m²) boisée / replantée</p> <p>Nombre de haies plantées</p> <p>Superficie extérieure (m²) aménagée sans béton</p> <p>Nombre de partenariats conclus avec une ONG ou association</p> <p>Montants alloués à des associations de défense de la biodiversité</p> <p>Superficie extérieure (m²) aménagée pour la faune et pour favoriser la biodiversité</p>
Production Support, facilités & logistique	<p>Identifier les sources de pollution et de déchets liées à ses activités ainsi que les impacts engendrés sur l'eau et les écosystèmes liés.</p>	<p>Existence d'un bilan empreinte écologique/ analyse d'impact</p>
R&D&I	<p>Intégrer les enjeux de biodiversité dans les travaux d'innovation, de recherche et de développement pour proposer des produits et services plus durables, notamment via le biomimétisme ou encore l'utilisation d'alternatives biosourcées.</p>	<p>Nombre de produits/services développés intégrant les enjeux de biodiversité (biomimétisme, alternatives biosourcées...)</p>
R&D&I	<p>Participer au développement d'alternatives aux produits qui contribuent à la dégradation de l'environnement (par exemple, l'huile de palme).</p>	<p>% d'alternatives développées par rapports aux produits qui contribuent à la dégradation de l'environnement</p>



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : mai 2024

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 16 - Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable, assurer l'accès à tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes

Parmi les 10 cibles et 2 moyens de l'objectif 16, nous avons retenu les 5 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 16.4

D'ici à 2030, réduire nettement les flux financiers illicites et le trafic d'armes, renforcer les activités de récupération et de restitution des biens volés et lutter contre toutes les formes de criminalité organisée

Cible 16.5

Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes

Cible 16.6

Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux

Cible 16.7

Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions

Cible 16.10

Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux

Découvrez les autres cibles de l'objectif 16 !



L'ODD 16 relatif à la paix, la justice, la lutte contre la corruption, la gouvernance et la participation invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale Approvisionnement	Mettre en action un plan de vigilance sur les Droits Humains pour identifier les situations d'atteinte ou de complicité d'atteinte aux Droits Humains et les situations à risques, en interne et dans sa chaîne de valeur (clients, fournisseurs, partenaires, etc.).	
Direction & administration générale	Implémenter un plan de consultation des parties prenantes dans le cadre de la définition des priorités stratégiques, en intégrant la thématique des ODD.	Nombre ou % des parties prenantes consultées
Direction & administration générale	Mesurer et évaluer périodiquement les performances et progrès sur les indicateurs choisis pour les ODD.	Nombre d'évaluations par an
Direction & administration générale	Mobiliser la gouvernance de l'entreprise sur les Objectifs de Développement Durable.	
Direction & administration générale	Promouvoir l'autonomie, la responsabilisation et la valorisation des travailleurs en développant un organigramme hiérarchique plat et en laissant la liberté aux membres du personnel de choisir son propre intitulé.	Nombre de niveaux hiérarchiques
Direction & administration générale	Évoluer vers une gouvernance participative, intégrant ses parties prenantes : <ul style="list-style-type: none"> • Adopter un mode de décision collectif et/ou participatif responsabilisant le personnel à chaque niveau. • Former la direction aux nouveaux modèles de gouvernance (ex: organisation libérée, opale, holocratie, sociocratie...). 	Niveau de participation du personnel à la prise de décision

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
<p>Direction & administration générale</p>	<p>Soutenir la mise en place d'institutions efficaces, responsables et transparentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cartographier ses risques sur l'ensemble de ses activités. • Prévenir les situations de conflits d'intérêts et déclarer de manière exhaustive et transparente l'ensemble des intérêts ou liens d'intérêts pour l'activité de l'entreprise. • Être transparent et responsable dans ses activités de lobbying. • Diffuser suffisamment d'information sur ses produits/services (y compris dangers et inconvénients) pour en donner une représentation réaliste et non biaisée. 	
<p>Direction & administration générale</p>	<p>Mettre en place un plan de lutte contre la corruption et former ses collaborateurs pour identifier les situations à risques et pour les accompagner afin qu'ils sachent comment se comporter, agir et réagir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans les secteurs et filières réputés à risque (construction, marchés publics...), exercer un devoir de diligence accru de type "know your customer/supplier". • Former les commerciaux actifs des pays/métiers à risques à la lutte anti-corruption. • Mettre en place un système de "whistleblowing" pour rapporter les cas de manière sécurisée et protéger les lanceurs d'alerte. • Adopter publiquement une politique "tolérance zéro". • Collaborer avec les pouvoirs publics en cas de suspicion de filière douteuse (amont et aval). • Collaborer avec des ONG de type "human rights watch". • Supprimer tout paiement cash au profit des virements bancaires. 	<p>Existence d'un plan de lutte contre la corruption</p> <p>Nombre d'heures de formation dispensées au personnel exposé aux risques (acheteurs, commerciaux)</p> <p>% des fournisseurs / clients couverts par un dossier KYC, notamment attestation bancaire</p> <p>Nombre d'opérations effectuées pour les risques liés à la corruption</p> <p>Nombre de risques significatifs liés à la corruption identifiés par les opérations d'évaluation des risques.</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale Finance & comptabilité	Lutter contre les trafics illégaux et ne pas se retrouver en situation de complicité.	Nombre de procès pour trafics illégaux ou pour situation de complicité % des fournisseurs / clients couverts par un dossier KYC, notamment attestation bancaire
Direction & administration générale Finance & comptabilité	Se désengager de tous fonds ou financements de paradis fiscaux.	Montant dans un paradis fiscal
Finance & comptabilité	Éradiquer toute pratique d'évasion fiscale et être transparent sur sa démarche.	Nombre d'heures de formation dispensées au personnel exposé aux risques (acheteurs, commerciaux)
Marketing & Commercial	Protéger la vie privée des consommateurs et assurer la sécurité de leurs données.	Nombre de plaintes exprimées pour enfreinte à la protection de la vie privée
Marketing & Commercial	Obtenir l'accord éclairé et volontaire du consommateur en cas de récupération et d'utilisation de ses données personnelles.	% de données personnelles utilisées avec autorisation
Ressources humaines	Sensibiliser, promouvoir et former aux enjeux des Droits Humains.	Nombre de séances de sensibilisation
Ressources humaines	Coconstruire un code d'éthique et former les nouveaux membres du personnel sur celui-ci.	Taux de participation à l'élaboration du code % des nouveaux membres formés



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : avril 2024

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

ODD 17 - Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser

Parmi les 19 cibles de l'objectif 17, nous avons retenu les 2 applicables aux entreprises wallonnes

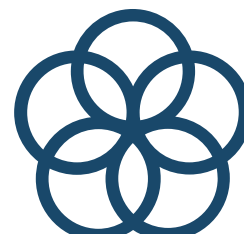
Cible 17.7

Promouvoir la mise au point, le transfert et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement en faveur des pays en développement, à des conditions favorables, y compris privilégiées et préférentielles, arrêtées d'un commun accord

Cible 17.17

Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière

Découvrez les autres cibles de l'objectif 17 !



L'ODD 17 relatif au Partenariat mondial pour le développement invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Approvisionnement	Inciter les entreprises de sa chaîne de valeur à contribuer également aux ODD et soutenir ses fournisseurs qui ont pris des engagements.	Existence d'incitants à intégrer les ODD chez les fournisseurs % des entreprises de la chaîne de valeur engagées
Direction & administration générale	Participer aux projets de mobilisation et de sensibilisation du grand public sur les ODD.	Nombre de projets/an
Direction & administration générale	Effectuer une étude de matérialité interrogeant les parties prenantes pour déterminer les ODD clés pour l'entreprise.	Existence d'une étude de matérialité Nombre de parties prenantes interrogées
Direction & administration générale	Compléter sa politique RSE pour les intégrer en fonction de leur pertinence pour son entreprise, ses territoires d'implantation et son secteur d'activité.	
Direction & administration générale	Identifier les opportunités pour ses produits ou services répondant à des enjeux soulevés par les ODD et lancer des programmes d'innovation.	Nombre de programmes lancés avec une approche ODD
Direction & administration générale	Contribuer au financement des programmes de développement et de réalisation des ODD, par exemple via sa fondation d'entreprises ou du mécénat (financier, de compétences, etc).	Nombre de programmes financés % du chiffre d'affaires dédié au financement des programmes de développement et de réalisation des ODD

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale Ressources Humaines	Sensibiliser ses collaborateurs sur les ODD et accompagner la transformation de leur métier en prenant en compte les ODD.	Nombre de séances de sensibilisation sur les ODD Nombre d'affiches/ éléments graphiques dans l'entreprise sur les ODD
Direction & administration générale Ressources Humaines	Investir et mettre à disposition, par exemple dans le cadre de mécénat de compétences, des moyens humains et technologiques pour la résolution des défis soulevés par les ODD : <ul style="list-style-type: none"> • Envoyer des experts chez des fournisseurs ou entreprises similaires dans des pays en développement pour offrir du coaching. • Pratiquer des prix avantageux pour des projets d'ingénierie propre dans des pays en développement. 	Nombre d'experts envoyés/an % de diminution du prix des projets dans les pays en développement/ prix "normal"
Direction & administration générale Marketing & Commercial	Intégrer les ODD dans les thèmes de dialogue avec l'ensemble de ses parties prenantes (employés, syndicats, actionnaires, clients, fournisseurs, collectivités locales, associations, etc.).	
Direction & administration générale Marketing & Commercial	Diffuser ses meilleures pratiques par l'intermédiaire de réseaux d'entreprises.	% de participations aux réseaux d'entreprise
Direction & administration générale Marketing & Commercial	Mettre en place un tableau de bord et des indicateurs de suivi de ses contributions aux ODD et les communiquer en toute transparence, notamment par le biais de son reporting pour le Global Compact, ou d'autres engagements.	Existence et suivi d'un tableau de bord
Direction & administration générale Marketing & Commercial	Faire connaître ses actions en lien avec les ODD au gouvernement pour alimenter le reporting national.	Nombre d'actions communiquées au gouvernement

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale Partenariat	Contribuer au financement des programmes de développement et de réalisation des ODD, par exemple via sa fondation d'entreprises ou du mécénat (financier, de compétences, etc).	Nombre de programmes financés % du chiffre d'affaires dédié au financement des programmes de développement et de réalisation des ODD
Partenariat	Créer des partenariats avec des organismes scientifiques et de recherche (université, laboratoires, fondation de recherche) afin de développer des projets en lien avec les ODD.	Nombre de partenariats créés
Partenariat	Soutenir les acteurs associatifs qui développent par exemple des actions sur les ODD.	Nombre d'acteurs soutenus
Partenariat	Conclure des chartes d'engagement avec les parties prenantes.	Nombre de chartes créées
Partenariat	Augmenter les échanges avec le secteur sur les bonnes pratiques y compris technologiques.	Nombre d'échanges organisés Nombre d'outils partagés
Ressources Humaines	Encourager les membres du personnel à participer à des journées d'actions solidaires.	Nombre de journées d'action organisées par an



Les SDGs

pour les entreprises wallonnes

www.sdgs-entreprise.be



Avec le soutien de

