



FEUILLE DE ROUTE VERS LES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



Nom de l'organisation : ...Nekto

Nom du coach : ...Isaline Desclée

Date d'adoption : ...5 décembre 2024

Par : Conseil d'administration de Nekto ...

**Nekto**

1. CONTEXTE — Un cadre international décliné au niveau wallon

En septembre 2015, les États membres des Nations Unies ont adopté un programme mondial ambitieux qui vise à promouvoir un meilleur avenir pour tous, en ouvrant la voie à l'éradication de l'extrême pauvreté, à la lutte contre les injustices et inégalités ainsi qu'à la protection de notre planète. Cet Agenda s'articule autour des 17 Objectifs de développement durable (ODD), déclinés en 169 cibles, qui définissent et traduisent les priorités pour assurer une transition juste vers un développement durable à l'horizon 2030.

Pour concrétiser ces Objectifs au niveau local, la Wallonie a lancé un appel en vue d'accompagner diverses organisations publiques et privées dans leur démarche de transition vers un développement durable.

Depuis 2005 déjà, Nekto s'est engagée dans une démarche de développement durable pour bâtir un avenir plus responsable et durable. Cette politique guide nos décisions et actions quotidiennes, nous incitant à adopter des pratiques écologiques, à promouvoir l'équité sociale et à encourager une prospérité économique éthique. Nous croyons qu'il est crucial de créer un modèle économique et social qui maximise les impacts positifs sur notre communauté tout en minimisant les impacts négatifs sur l'environnement.

En 2022, nous avons décidé d'intégrer les Objectifs de Développement Durable (ODD) dans notre politique en alignant nos initiatives sur ces objectifs globaux.

2. MÉTHODE — Notre façon de procéder

Cinq demi-journées d'accompagnement avec un coach ont été mises à notre disposition afin de faire un état des lieux de nos impacts (diagnostic) et d'identifier, avec l'aide de nos parties prenantes, les actions les plus pertinentes à mener pour contribuer aux 17 ODD (plan d'action).

ELEMENTS PRINCIPAUX DE LA METHODE :

1. *Engagement des parties prenantes*

Nous avons tout d'abord identifié nos parties prenantes à consulter : notre conseil d'administration, des clients, des parents de travailleurs, des riverains, notre réviseur d'entreprise, des partenaires commerciaux (autres ETA), des organismes de subventionnement (AVIQ), des représentants des travailleurs, une cinquantaine de membres du personnel (sur 320 au total).

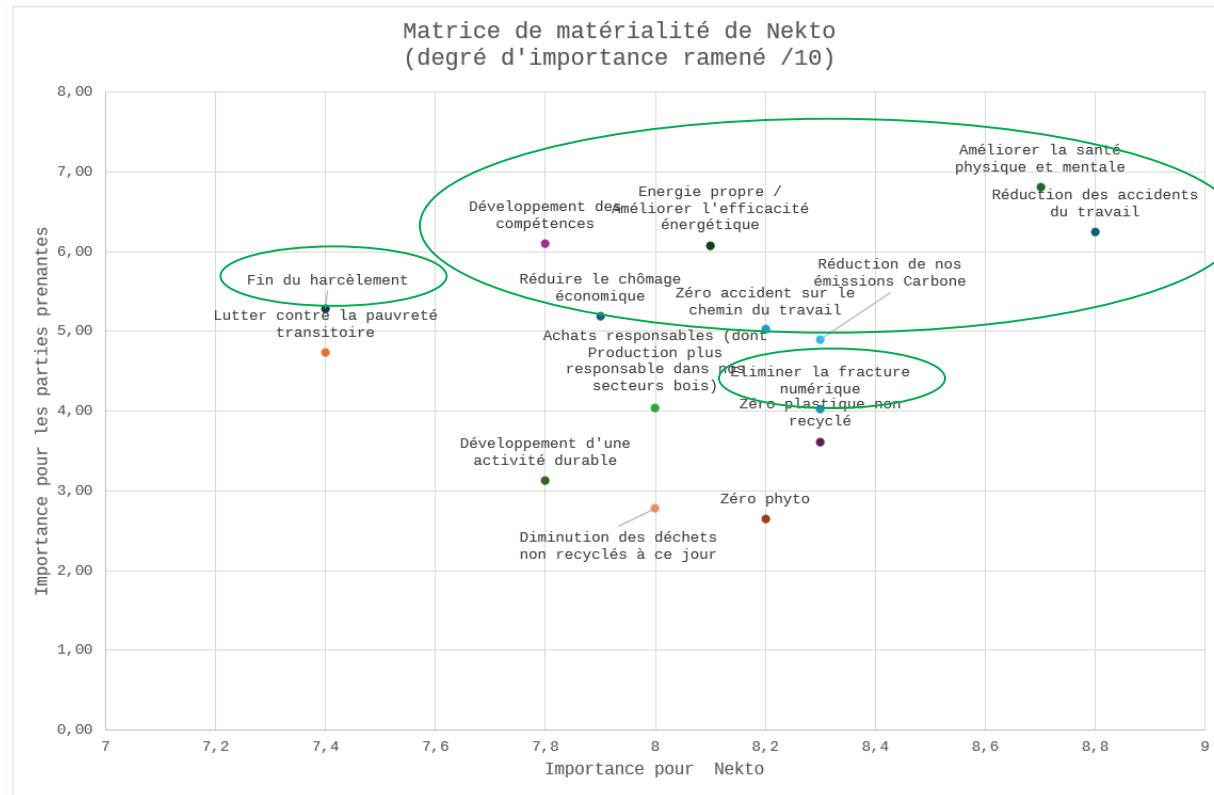
Afin de recueillir les avis de nos parties prenantes, tant internes qu'externes, nous avons opté pour des consultations en face à face.

Etant donné le nombre de personnes à solliciter (plus de 80), nous avons organisé deux séances au sein de notre entreprise où nous avons convié nos parties prenantes.



Cette approche nous a permis de susciter des discussions enrichissantes et d'écouter attentivement leurs arguments et conseils. Ces séances ont engendré des échanges très intéressants et ont permis de faire émerger des idées et des propositions d'actions concrètes. Chaque partie prenante a individuellement classé les enjeux par ordre de priorité.

Les résultats ont permis de déterminer la **matrice de matérialité** suivante :



Les enjeux retenus sont donc :

- Améliorer la santé physique et mentale
- Zéro accident sur le chemin du travail
- Développer les compétences des travailleurs de production afin de pérenniser l'emploi
- Fin du harcèlement (plus de discrimination)
- Énergie propre
- Réduction des accidents du travail
- Éliminer la fracture numérique (réduire l'isolement numérique)
- Réduire le chômage économique

Les autres enjeux, bien que non classés comme prioritaires, ne seront pas négligés. Ils seront traités avec une attention appropriée, mais sans l'urgence accordée aux enjeux prioritaires.

2. *Pilotage, y compris pour la mise en œuvre de la feuille de route*

Nous avons constitué plusieurs groupes de travail pour lesquels nous avons sollicité des volontaires parmi nos collaborateurs, qu'ils soient employés ou ouvriers, en mettant en avant l'importance de leur motivation et de leur engagement envers la durabilité. Leur mission : explorer des pistes de réflexion pour assurer un avenir durable à notre entreprise à l'horizon 2030. Chacun des 8 groupes est piloté par un membre du comité de direction, garantissant ainsi un alignement stratégique avec les objectifs de l'entreprise. En tout, une trentaine de membres du personnel, représentatifs de l'ensemble de l'entreprise, se sont activement investis dans un travail de réflexion et de définition des actions. Leur engagement a été essentiel pour identifier les enjeux et élaborer des solutions concrètes en vue d'assurer un avenir durable à notre entreprise.

Comment la mise en œuvre de la feuille de route sera pilotée (pérennisation du groupe de travail) ?

Les actions seront traduites en objectifs individuels (pour les responsables d'actions). Ces actions seront intégrées dans les différents outils de gestion : plan de formation, plan d'action annuel, plan d'investissement...

Selon quelle périodicité l'avancement de la feuille de route sera évalué en interne ?

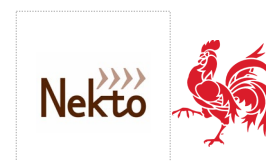
Le plan d'action sera revu périodiquement (deux fois/an) en équipe de direction et au Conseil d'administration. Le reporting sur l'état d'avancement sera intégré dans le rapport de durabilité annuel.

Timing prévu pour mettre à jour la feuille de route publiée en ligne ?



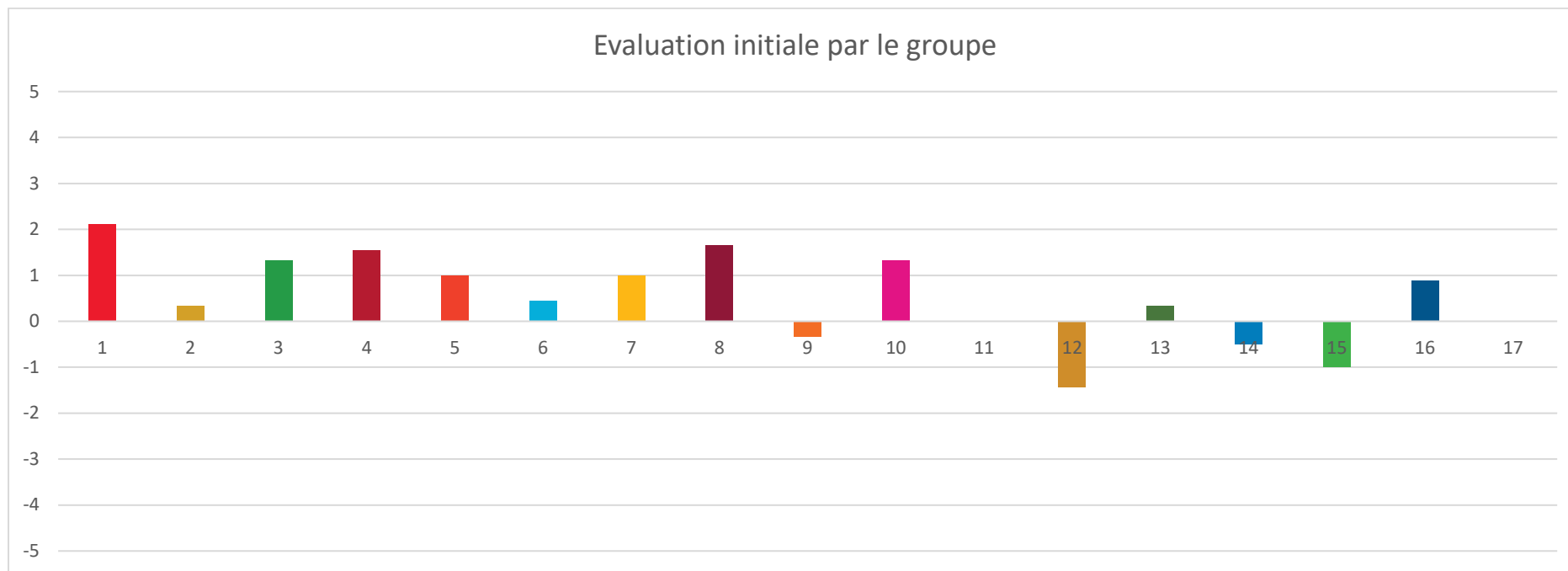
Feuille de route ODD

La feuille de route sera revue en fonction des amendements apportés au plan d'action en cours d'exécution, environ une fois par an.



3. DIAGNOSTIC — Notre impact sur les 17 Objectifs de développement durable

Les groupes de travail ont tout d’abord estimé tous les impacts positifs et tous les impacts négatifs des activités de l’entreprise au regard de chacun des 17 ODD. Chaque groupe a ensuite attribué une cotation à la contribution de Nekto pour atteindre chaque ODD, tenant compte des impacts positifs et négatifs de l’entreprise sur l’ODD en question. Le résultat de cette évaluation a donné ceci :



Notre coach trouvait que ce diagnostic initial fournissait une image un peu lisse. Tenant compte des nombreuses actions positives déjà dégagées par l’entreprise, surtout en faveur des ODD à caractère social, et pour accentuer les contrastes, les notations ont été réévaluées pour donner le diagnostic suivant :

impact positif	+++																	
	++																	
	+																	
	pas d'impact	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
impact négatif	-																	
	--																	

CONCLUSION DE L'ANALYSE :

1. Impact actuel au regard des 17 Objectifs de Développement durable

Notre diagnostic met clairement en avant l'impact social positif de notre organisation, ce qui est naturel compte tenu de la nature de notre mission sociale et des nombreuses actions positives que nous mettons en œuvre depuis des années pour améliorer le bien-être de notre personnel.

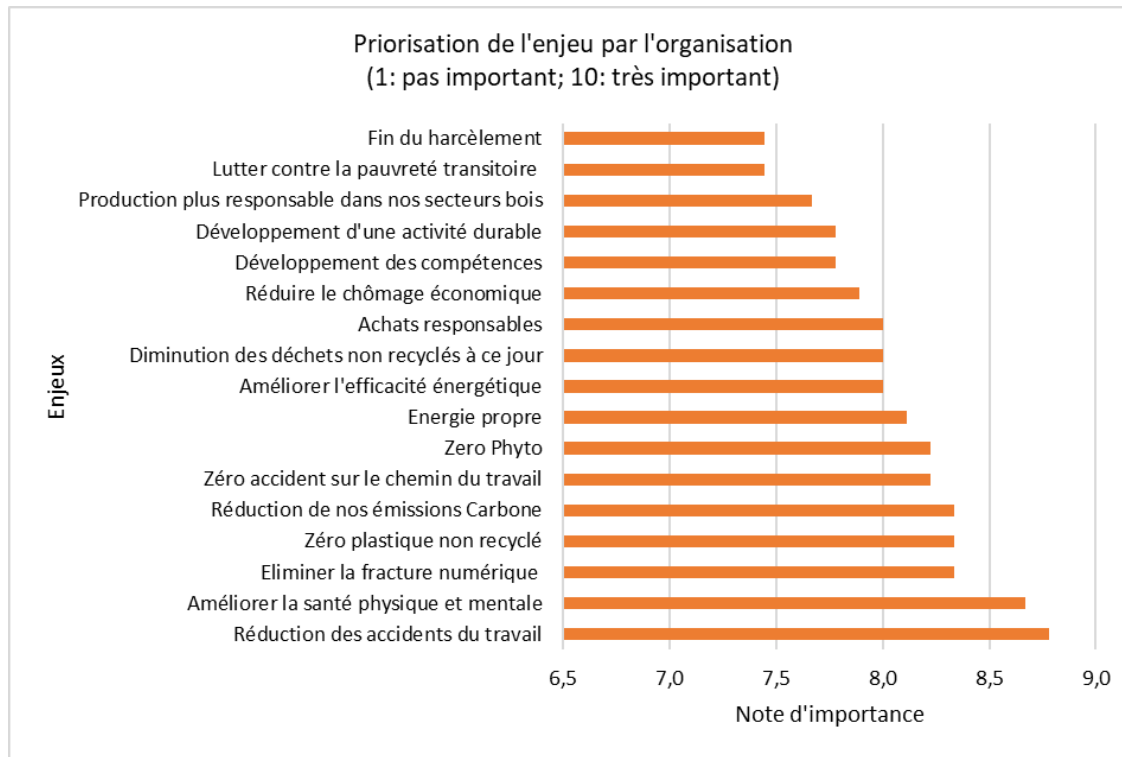
Contrairement aux enjeux sociaux, les impacts environnementaux sont souvent plus complexes à quantifier et à évaluer de manière précise. Les indicateurs environnementaux, tels que la préservation de la biodiversité ou l'utilisation durable des ressources naturelles, nécessitent des outils de mesure sophistiqués et des données souvent difficiles à obtenir.

Les bénéfices environnementaux, bien que cruciaux, sont parfois moins visibles et tangibles que les impacts sociaux immédiats, ce qui peut rendre leur communication et leur valorisation plus difficiles.

Malgré ces défis, nous restons déterminés à améliorer nos pratiques et à trouver des moyens innovants pour mieux mesurer et quantifier notre impact environnemental. Nous croyons fermement que chaque effort compte et que, même si les résultats sont plus difficiles à mesurer, ils sont essentiels pour assurer un avenir durable pour tous.

2. Enjeux stratégiques et pertinents sur lesquels agir prioritairement

Chaque groupe de travail a dégagé des enjeux reliés à des cibles des 2 ODD qu'il couvrait. 31 enjeux ont ainsi été définis pour l'ensemble des ODD. Les représentants des groupes ont ensuite donné une priorité à chacun de ces 31 enjeux. Les 20 enjeux qui rassemblaient les plus hauts scores ont été retenus pour être présentés à nos parties prenantes. Certains enjeux pouvant couvrir 2 ODD à la fois (3+8, 6+15, 12+15), 17 d'entre eux ont été finalement retenus :



Ce sont ces 17 enjeux qui ont été présentés à l'ensemble de nos parties prenantes consultées (80 personnes au total). En rassemblant les votes des 2 séances avec nos parties prenantes, les enjeux suivants se sont dégagés (voir matrice de matérialité au point 2 de la Feuille de route) :

1. Réduire le chômage économique
2. Améliorer la santé physique et mentale
3. Zéro accident sur le chemin du travail
4. Développement des compétences du personnel de production
5. Fin du harcèlement
6. Énergie propre/améliorer l'efficacité énergétique et Réduction de nos émissions de CO2
7. Réduction des accidents du travail

8. Réduire l'isolement numérique

Des enjeux émergents

Le contexte socio-économique a connu des bouleversements majeurs depuis l'apparition de la crise sanitaire liée au Covid. Avant cette période, le chômage économique était un phénomène marginal au sein de notre entreprise. Cependant, face à la dégradation de la conjoncture économique, nous avons été contraints d'avoir recours de manière plus régulière à cet outil de gestion des effectifs. Si le recours au chômage économique a été une mesure difficile à mettre en œuvre, il nous a permis de préserver les emplois et de maintenir une activité minimale en attendant une reprise plus durable. Depuis, nos activités connaissent des fluctuations importantes en termes de charge de travail. Afin d'optimiser nos ressources humaines, nous souhaitons favoriser la polyvalence de nos collaborateurs. Cela permettra de réaffecter temporairement du personnel d'une section moins sollicitée vers une section plus active, en fonction des besoins du moment. Pour y parvenir, nous allons mettre en place des formations ciblées afin de développer les compétences requises pour chaque activité.

Par ailleurs, la pandémie a bouleversé nos modes de vie et a eu un impact profond sur notre perception du travail. Depuis cette crise, les travailleurs accordent une plus grande importance au sens de leur travail et à l'équilibre entre vie privée et professionnelle. La crise sanitaire a mis en évidence l'importance de la santé physique et mentale.

La pandémie a aussi mis en évidence l'importance cruciale des technologies numériques dans les démarches administratives en ligne par exemple. Cette digitalisation accélérée a malheureusement creusé les inégalités existantes, révélant l'ampleur de la fracture numérique de notre personnel en situation de handicap.

Nekto a fait de la transition écologique une priorité depuis longtemps. Les résultats sont là : nous avons réussi à réduire drastiquement notre empreinte carbone. Cependant, nous sommes convaincus que nous pouvons faire encore mieux. Notre objectif est désormais d'atteindre la neutralité carbone et de minimiser au maximum notre impact environnemental.

Ces enjeux émergents ne sont pas simplement des défis à relever, mais des opportunités pour les entreprises de contribuer à un monde plus durable.

Les autres enjeux non retenus comme prioritaires ne seront pas pour autant négligés mais seront traités sans l'urgence requise pour les autres.

4. PLAN D'ACTION – Nos actions prioritaires pour renforcer notre contribution aux Objectifs de développement durable



objectif stratégique	90 % du personnel formé aux outils numériques				
Actions à mettre en place	Responsabilités / ancrage	Cibles ODD concernées	Autres ODD concernés	Indicateurs	Échéance
Définir le programme de formation - développer les modules par "famille"(ex: mobilité / santé/ administration/...) et par thèmes (TEC - Ethias - ...) : maîtriser son propre matériel (utilisation des différents systèmes Android - IOS) – La Cyber sécurité - Création d'une adresse email - Installer/ désinstaller une application - se servir des applications - qu'est-ce qu'un code de vérification ainsi que les sous rubriques - etc. = prévoir un	Service informatique	1.3	ODD 4 (4.4 et. 4.1) ODD 9 (9.c) ODD 10 (10.2) ODD 8 (8.6)	Fait/pas fait	31/12/2024

package de base + modules plus poussés					
Définir le programme de formation - développer les modules par "famille"(ex: mobilité / santé/ administration/...) et par thèmes (TEC - Ethias - ...) : lister les applications utiles sur le plan professionnel et sur le plan personnel	Service informatique	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2024
Faire un cahier des charges de l'aménagement du local de formation : prévoir un plan d'aménagement	Représentant des travailleurs	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2024
Faire un cahier des charges de l'aménagement du local de formation : prévoir le matériel informatique	Service informatique	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2024
Faire un cahier des charges de l'aménagement du local de formation : régler les aspects techniques	Responsable technique	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2024
Faire un cahier des charges de l'aménagement du local	Service administration	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2024

de formation : gérer le mobilier nécessaire					
Faire un cahier des charges de l'aménagement du local de formation : nettoyer le local	Service de nettoyage	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2024
Fixer les règles d'utilisation du local	Service RH	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2024
Budgétiser le tout	Directeur général	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2024
Renseignements sur les "bonnes pratiques numériques" auprès d'autres ETA ainsi que l'AVIQ	Service administratif	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2024
Réaliser l'aménagement du local en fonction du cahier des charges	Services technique et administratif	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2025
Trouver des volontaires formateurs et définir le nombre	Service informatique	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2025
Création de supports pédagogiques	Formateur du module	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2025
Prévoir des mises à jour des modules	Formateur du module	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	Permanent
Promouvoir l'utilité de la digitalisation	Groupe communication interne	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2025

Communiquer/ promouvoir l'existence de ce service	Groupe communication interne	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2025
Création d'un planning de formation et création des groupes de travailleurs en fonction de leurs capacités	RH - responsable des formations	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2025
Lancement des formations	RH - responsable des formations	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2025
Evaluation des acquis en fin de formation	Formateur du module	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2025
Remédiation - accompagnement - recyclage	Formateurs	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	Permanent
Création d'un point de contact lors de problème	Service IT	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2026
Rechercher un wifi à bas prix - faire connaître les tarifs avantageux - prévoir des MàJ	Service achats	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2027
Rechercher du matériel à prix avantageux	Service achats	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2027
Mesurer le nombre de participants et communiquer les réussites	Service RH	1.3	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2028





objectif stratégique	Mettre en place des mesures pour améliorer l'impact positif de l'entreprise sur la santé physique et mentale des travailleurs				
Actions à mettre en place	Responsabilités / ancrage	Cibles ODD concernées	Autres ODD concernés	Indicateurs	Échéance
Sensibiliser à la nutrition saine et durable : organiser des ateliers ou des conférences sur une alimentation saine et durable	Service administratif	3.4	ODD 2 (2.1 et 2.2)	Nombre de travailleurs sensibilisés	31/12/2025
Distribuer gratuitement des fruits de saison en privilégiant les circuits courts et des produits bio (1 x/mois)	Service administratif	3.4	Idem précédent	Nombre de fruits consommés le jour de la distribution	31/12/2026
Proposer de la soupe à midi à prix coûtant : prendre contact avec des organismes locaux qui travailleraient avec	Service administratif	3.4	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2026

des produits locaux et bio de préférence					
Proposer un marché de produits locaux (et bio) à prix réduits sur les parkings de Nekto à partir de 16h25 (1x/mois)	Service administratif	3.4	Idem précédent	Fait/pas fait	31/12/2028
Sensibiliser à l'activité physique : organiser des ateliers ou des campagnes de sensibilisation sur les bienfaits de l'activité physique	Responsable de production	3.4		Nombre de travailleurs sensibilisés	31/12/2027
Proposer des avantages sur les tarifs d'activités physiques (ex. remboursement plafonné à 20€ indexables des frais d'inscription à un club/association sportif en plus des remboursements de la mutuelle)	Responsable de production	3.4		Nombre de remboursements	31/12/2027
Organiser la participation du personnel à 1 événement sportif sur l'année (course/marche) de	Responsable de production	3.4		Nombre de membres du personnel ayant participé	31/12/2025

préférence au profit d'une association					
Organiser la participation du personnel à 2 événements sportifs par an (course/marche) de préférence au profit d'une association	Responsable de production	3.4		Nombre de membres du personnel ayant participé	Chaque année à partir de 2026
Améliorer l'aménagement des ateliers : créer un groupe de travail incluant des représentants des travailleurs (ambiance sonore, luminosité, décoration...) + élaborer un plan d'action	Service administratif	3.4		Fait/pas fait	31/12/2028
Améliorer l'aménagement des ateliers : créer un groupe de travail incluant des représentants des travailleurs (ambiance sonore, luminosité, décoration...) : mise en place des actions	Service administratif	3.4		Résultat des enquêtes de satisfaction	31/12/2030
Améliorer l'aménagement des 2 réfectoires principaux : créer un groupe de	Service administratif	3.4		Fait/pas fait	31/12/2025

travail incluant des représentants des travailleurs (ambiance sonore, décoration, luminosité, détente, vaisselle...) + élaborer un plan d'action					
Améliorer l'aménagement des 2 réfectoires principaux : créer un groupe de travail incluant des représentants des travailleurs (ambiance sonore, décoration, luminosité, détente, vaisselle...) : mise en place des actions	Service administratif	3.4		Résultat des enquêtes de satisfaction	31/12/2027
Sensibiliser le personnel aux problématiques de l'alcool, du tabac via des ateliers	Service administratif	3.5 et 3.a		Nombre de travailleurs sensibilisés	31/12/2026
Proposer un soutien psychologique (style EAP : Employee Assistance Program)	Service administratif	3.4		Taux de satisfaction du service	31/12/2030



objectif stratégique	Mettre en place des mesures pour arriver à zéro accident sur le chemin du travail à l'horizon 2030				
Actions à mettre en place	Responsabilités / ancrage	Cibles ODD concernées	Autres ODD concernés	Indicateurs	Échéance
Lancer une campagne annuelle de sensibilisation de sécurité sur la route pour tout le personnel (peu importe le mode de locomotion) : établir un programme de formations en collaboration avec des organismes externes + communication interne sur le sujet et diffusion via notre groupe privé Facebook de 1 vidéo/2 mois sur la sécurité (campagnes BOB, visibilité sur la route...)	Groupe de travail mobilité	3.6		Nombre de personnes formées	Permanent
Focaliser la journée de la mobilité sur les usagers faibles	Groupe de travail mobilité	3.6		Fait/pas fait	Permanent

Ajouter à la procédure d'accueil des travailleurs une information sur la sécurité sur la route (ajouter un document avec des points importants dans la farde d'accueil)	Conseiller en prévention	3.6		Fait/pas fait	31/12/2025
Former 4 accompagnateurs en interne qui accompagneraient le travailleur de manière générale sur la sécurité sur la route (pour les nouveaux travailleurs + ceux qui voudraient changer de mode de transport) et seraient les personnes références chez Nekto : identifier 4 formateurs et préparer un plan de formation en collaboration avec notre compagnie d'assurance.	Conseiller en prévention	3.6		Fait/pas fait	31/12/2025
Former 4 accompagnateurs en interne qui accompagneraient le travailleur de manière générale sur la sécurité sur la route (pour les nouveaux travailleurs +	Conseiller en prévention	3.6		Fait/pas fait	31/12/2026

ceux qui voudraient changer de mode de transport) et seraient les personnes références chez Nekto : mettre en place la formation					
Améliorer les infrastructures aux abords des 2 sites : établir une liste des zones à risques dans le triangle Neufvilles-gare-Braine-le-Comte (responsables = la délégation restreinte CPPT)	Responsable de production	3.6		Fait/pas fait	31/12/2025
Améliorer les infrastructures aux abords des 2 sites de production : élaborer un plan d'action	Responsable de production	3.6		Fait/pas fait	31/12/2026
Améliorer les infrastructures aux abords des 2 sites d production : lancer les demandes d'intervention	Responsable de production	3.6		Fait/pas fait	31/12/2027



<p>objectif stratégique</p>	<p>Faire en sorte que 90% des travailleurs de production disposent, au-delà de leur fonction première, d'une seconde corde à leur arc leur permettant de travailler, ne fut-ce que partiellement, au sein d'une autre activité d'ici 2030.</p>				
<p>Actions à mettre en place</p>	<p>Responsabilités / ancrage</p>	<p>Cibles ODD concernées</p>	<p>Autres ODD concernés</p>	<p>Indicateurs</p>	<p>Échéance</p>
<p>Identifier les freins potentiels à la réussite du projet (craintes des travailleurs ou/et des encadrants) et proposer des actions pour les désamorcer</p>	<p>Groupe de travail ODD4</p>	<p>4.4</p>		<p>Fait/pas fait</p>	<p>31/03/2025</p>
<p>Identifier les fonctionnalités nécessaires pour la matrice des compétences (analyse des besoins)</p>	<p>Groupe de travail ODD4</p>	<p>4.4</p>		<p>Fait/pas fait</p>	<p>31/03/2025</p>
<p>Mettre en place des possibilités de découvrir d'autres fonctions ou activités</p>	<p>Groupe de travail ODD5</p>	<p>4.4</p>		<p>Fait/pas fait</p>	<p>30/06/2025</p>

(visites d'atelier, "vis ma vie", etc.)					
Identifier des compétences "transversales" pouvant être utiles au sein de plusieurs activités (ex. cariste, permis C)	Ressources humaines	4.4		Fait/pas fait	30/09/2025
Au sein des activités réalisées par l'équipe maintenance, définir un ensemble de tâches dites "de base" pouvant facilement être centralisées et confiées à un travailleur occupant habituellement une autre fonction chez Nekto et qui aura été préalablement formé pour les réaliser. L'ensemble des tâches constitue la "fonction B" de ce travailleur.	Production	4.4		Fait/pas fait	30/09/2025
Parmi les activités effectuées au sein de la menuiserie, définir un ensemble de tâches dites "de base" pouvant facilement être centralisées et confiées à un travailleur occupant habituellement une	Production	4.4		Fait/pas fait	30/09/2025



<p>autre fonction chez Nekto et qui aura été préalablement formé pour les réaliser. L'ensemble des tâches constitue la "fonction B" de ce travailleur.</p>					
<p>Parmi les activités effectuées au sein de la paletterie, définir un ensemble de tâches dites "de base" pouvant facilement être centralisées et confiées à un travailleur occupant habituellement une autre fonction chez Nekto et qui aura été préalablement formé pour les réaliser. L'ensemble des tâches constitue la "fonction B" de ce travailleur.</p>	Production	4.4		Fait/pas fait	30/09/2025
<p>Parmi les activités effectuées par l'équipe de peintres en bâtiment, définir un ensemble de tâches dites "de base" pouvant facilement être centralisées et confiées à un travailleur occupant habituellement une autre fonction chez</p>	Production	4.4		Fait/pas fait	30/09/2025

<p>Nekto et qui aura été préalablement formé pour les réaliser. L'ensemble des tâches constitue la "fonction B" de ce travailleur.</p>					
<p>Parmi les activités liées aux prestations de repassage/Titres-services, définir un ensemble de tâches dites "de base" pouvant facilement être centralisées et confiées à un travailleur occupant habituellement une autre fonction chez Nekto et qui aura été préalablement formé pour les réaliser. L'ensemble des tâches constitue la "fonction B" de ce travailleur.</p>	<p>Production</p>	<p>4.4</p>		<p>Fait/pas fait</p>	<p>30/09/2025</p>
<p>Parmi les activités exercées par les différentes équipes de support (administration, commercial, RH, achat, etc.), définir un ensemble de tâches dites "de base" pouvant facilement être centralisées et confiées à un travailleur occupant</p>	<p>Administration</p>	<p>4.4</p>		<p>Fait/pas fait</p>	<p>30/09/2025</p>

habituellement une autre fonction chez Nekto et qui aura été préalablement formé pour les réaliser. L'ensemble des tâches constitue la "fonction B" de ce travailleur.					
Parmi les activités d'entretien de parcs et jardins, définir un ensemble de tâches dites "de base" pouvant facilement être centralisées et confiées à un travailleur occupant habituellement une autre fonction chez Nekto et qui aura été préalablement formé pour les réaliser. L'ensemble des tâches constitue la "fonction B" de ce travailleur.	Production	4.4		Fait/pas fait	30/09/2025
Parmi les activités de conditionnement et maintenance au sens large, définir un ensemble de tâches dites "de base" pouvant facilement être centralisées et confiées à un travailleur occupant habituellement une	Production	4.4		Fait/pas fait	30/09/2025

autre fonction chez Nekto et qui aura été préalablement formé pour les réaliser. L'ensemble des tâches constitue la "fonction B" de ce travailleur.					
Créer une matrice des compétences	Groupe de travail ODD4	4.4		Fait/pas fait	31/12/2025
Estimer le coût du projet (en temps des travailleurs, des encadrants, des responsables des actions, d'achat de matériel, etc.)	Groupe de travail ODD4	4.4		Fait/pas fait	31/12/2025
Intégrer le projet au processus d'accueil des nouveaux travailleurs (identification des compétences, choix d'une "fonction B" et formation)	Ressources humaines	4.4		% de travailleurs de production disposant d'un "plan B"	31/12/2026
Promouvoir chaque "fonction B" (ensemble de tâches de base que le travailleur pourrait exercer au sein d'une autre activité), au moyen d'un support vidéo adapté pour nos travailleurs.	Groupe communication interne	4.4		Fait/pas fait	31/12/2027

<p>Compléter la matrice des compétences pour tous les travailleurs de production</p>	<p>Ressources humaines</p>	<p>4.4</p>		<p>% de travailleurs de production disposant d'un "plan B"</p>	<p>31/12/2030</p>
<p>Pour chaque travailleur de production, identifier les compétences actuelles, identifier une "fonction B" et mettre en place le plan de formation</p>	<p>Ressources humaines, production</p>	<p>4.4</p>		<p>% de travailleurs de production disposant d'un "plan B"</p>	<p>31/12/2030</p>



objectif stratégique	Lutter contre toutes les formes de discriminations et éliminer les comportements discriminatoires				
Actions à mettre en place	Responsabilités / ancrage	Cibles ODD concernées	Autres ODD concernés	Indicateurs	Échéance
Définir la discrimination chez Nekto (niveau/types/interne/externe)	Service administratif	5.1 5.2		Fait/pas fait	31/12/2025
Préparer une charte interne à Nekto (Qui ? Quoi ? Quand ? Comment ? Attente vis-à-vis des travailleurs)	Service administratif	5.1 5.2		Fait/pas fait	31/12/2025
Mettre en place une procédure de traitement des plaintes (qu'est-ce qu'une plainte/différents niveaux/sanctions éventuelles/où/quand/comment)	Personnes de confiance	5.1 5.2		Fait/pas fait	31/12/2025
Sondage/statistique situation initiale/situation finale	Personnes de confiance	5.1 5.2		Fait/pas fait	31/12/2025 et 31/12/2030
Formation législation et sensibilisation à la discrimination pour le personnel encadrant (y	Responsable formation	5.1 5.2		Nombre de personnes formées	31/12/2025



compris discrimination au recrutement)		5.5			
Campagne affichage sensibilisation à la discrimination (photos/définitions/différents types/bouton urgence/nr appel)	Groupe communication interne	5.1 5.2		Fait/pas fait	31/12/2026
Formation AVIQ FLAG SYSTEM pour les encadrants (évaluation degré comportement transgressif – déterminer point amélioration)	Responsable formation	5.1 5.2		Nombre de personnes formées	31/12/2026
Mettre en place un système de mesurage des plaintes (statistiques annuelles/section/degré/type)	Personnes de confiance	5.1 5.2		Fait/pas fait	31/12/2027
Formation sensibilisation à la discrimination pour tous	Responsable formation	5.1 5.2		Nombre de personnes formées	31/12/2028
Formation auto défense pour le personnel de production (détecter une situation de violence – se protéger – réagir – mises en situation)	Responsable formation	5.1 5.2		Nombre de personnes formées	31/12/2028
Identifier une future personne de confiance parmi les ouvriers de production	Responsables de production	5.1 5.2		Fait/pas fait	31/12/2028
Former la nouvelle personne de confiance parmi les ouvriers de production	Responsable formation	5.1 5.2		Fait/pas fait	31/12/2028
Bouton urgence application Nekto	Service IT	5.1 5.2		Fait/pas fait	31/12/2030



objectif stratégique	Maximiser l'utilisation de sources d'énergie renouvelable et atteindre 75% d'autoconsommation dans notre mix énergétique				
Actions à mettre en place	Responsabilités / ancrage	Cibles ODD concernées	Autres ODD concernés	Indicateurs	Échéance
Finaliser le passage à l'éclairage LED dans tous les locaux	Responsable maintenance	7.3		% de LED installés	30/06/2025
Optimiser l'usage des éclairages par des détecteurs et des éclairages adaptatifs (zonage)	Responsable maintenance	7.3		Fait/pas fait	31/12/2026
Mise en place d'un outil de gestion de charges pour les différents usages (VE, engins, batterie)	Responsable technique	7.3		% Kwh chargé autoproduit	31/12/2025
Analyser les besoins de stockage électriques pour maximiser l'autoconsommation et	Responsable technique	7.3		Nbre Kwh non ré-injecté après consommation	31/12/2027

acquérir le cas échéant les systèmes nécessaires (batterie et/ou charge bidirectionnelle VE ou autre)					
Optimisation du réseau d'air comprimé et de son utilisation en ajustant la taille des compresseurs au besoin et en chassant les fuites d'air	Responsable maintenance	7.3		Conso Kwh compresseur	31/12/2027
Optimiser le réseau électrique afin d'augmenter la puissance disponible et éviter les chutes de tension	Responsable technique	7.3		CosPhi et harmonique	30/06/2026
Remplacer le système de chauffage gaz de BLC par un système de PAC et de boiler thermo-dynamique	Responsable technique	7.2		Fait/pas fait	31/12/2030
Remplacer le four du séchoir au fuel par un système électrique ou autre	Responsable technique	7.2		Fait/pas fait	31/12/2028
Remplacer le chauffage de la cabine de peinture par un	Responsable technique	7.2		Fait/pas fait	31/12/2028

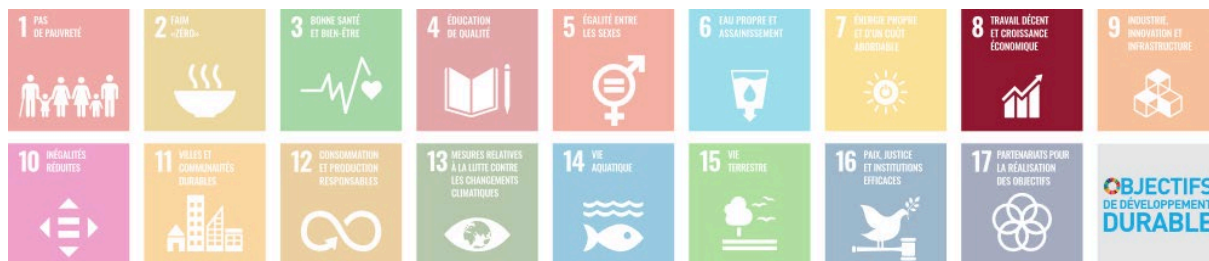


ystème électrique ou autre					
Renouvellement des aspirations en Menuiserie en remplaçant les moteurs et la régulation	Responsable technique	7.3		Conso Kwh aspiration	31/12/2027
Optimiser l'organisation du travail pour une meilleure efficacité énergétique (fermeture collective et/ou d'atelier en cas de faible présence)	Responsables de production	7.3			31/12/2027
Installation de panneaux photovoltaïques suppl. sur le site de Braine-le-Comte pour couvrir les besoins	Responsable technique	7.2		Nbre Kwh produit	31/12/2026
Ajuster raisonnablement les températures de consigne des locaux climatisés/ventilés pour éviter les surconsommations inutiles	Service maintenance	7.3		Fait/pas fait	30/06/2025
Sensibilisation au bon réglage des fours activité d'emballage	Responsable de la section d'emballage	7.3		Ratio Conso kWh/emballages	30/06/2025



afin d'optimiser la température					
Création d'un ECO-score qui doit servir à évaluer les impacts des investissements (lié avec ODD 12) via un GT multi-disciplinaire	Responsable Service Achats	7.3		Fait/pas fait	30/06/2025
Création d'une green team afin de promouvoir les bons usages pour consommer plus efficacement. (+ journée de l'énergie)	Groupe de travail ODD 7	7.3		Nbre d'actions de sensibilisation menées/an	30/06/2025
Remplacement de l'ensemble du parc automobile thermiques par des VE	Responsables de production	7.2		% de VE	31/12/2028
Remplacement des chaudières gaz de Neufvilles par chaudière biomasse à plaquettes	Responsable technique	7.2		Fait/pas fait	30/06/2025
Contrat d'énergie verte via fournisseur et/ou CER	Responsable financier	7.2		% électricité renouvelable acheté	31/12/2028





objectif stratégique	Développer le niveau proactif de la culture de sécurité au travail pour tendre vers le zéro accident d'ici 2030				
Actions à mettre en place	Responsabilités / ancrage	Cibles ODD concernées	Autres ODD concernés	Indicateurs	Échéance
Créer la liste des formations orientées sécurité par descriptif de fonction	Responsable formation	8.8	4	Fait/pas fait	31/08/2025
Installer une boîte à idée sécurité dans les ateliers (compléter l'existante)	Service maintenance	8.8		Nombre de sections dans lesquelles c'est fait	01/03/2025
Développer la valorisation des presqu'accidents (sensibiliser et former les encadrants, convaincre en expliquant les bénéfices de la démarche, analyser les presqu'accidents,	Responsable de production	8.8		Nombre d'encadrants formés et sensibilisés/nombre d'analyses de presqu'accidents réalisées et communiquées dans chaque section	31/12/2026

comment communiquer aux travailleurs les analyses et les bonnes pratiques,...)					
Se faire accompagner par un expert de notre compagnie d'assurance ou autre de manière suivie pour nous aider à travailler sur le comportement des travailleurs	Conseiller en prévention	8.8		Fait/pas fait	31/12/2027
Mettre en place un groupe sécurité sur le terrain en complément de la hiérarchie	Responsables de production	8.8		Nombre de sections dans lesquelles un groupe est mis en place	31/12/2026
Former l'encadrement sur un outil d'analyse des accidents (arbre des causes)	Responsable formation	8.8		Nombre de personnes formées	01/07/2025
Sensibiliser les travailleurs via réunion de section mensuelle et annuelle	Contremaitres	8.8		Nombre de séances dans lesquelles on sensibilise	
Communiquer le nombre de jours sans accident aux travailleurs lors des réunions mensuelles	Contremaitres	8.8		Nombre de sections dans lesquelles la com est faite	31/01/2025
Organiser une journée de la sécurité (28 avril)	Groupe de travail ODD8	8.8		Fait/pas fait	28/04/2026

Formaliser l'accès aux analyses de risques et autres documentations liées à la prévention en organisant la base de données (répertoire, nom de fichier,...) et informer les utilisateurs	Conseiller en prévention	8.8		Fait/pas fait	31/12/2026
Revoir le processus d'accueil d'un nouveau travailleur/stagiaire en intégrant les aspects sécurité générale et en section	Responsable formation	8.8	4	Fait/pas fait	31/01/2026
Création d'un support d'accueil sécurité adapté à la section	Contremaitres			Nombre de supports créés/nombre de travailleurs recevant ces notions	31/01/2026
Mettre en place un système de parrainage pour accompagner les nouveaux travailleurs/stagiaires	Responsable formation			Fait/pas fait	31/01/2026
Mettre en place un système de suivi (enregistrement et échéances pour planification) des formations sécurité par travailleur	Responsable formation			Fait/pas fait	31/08/2025



objectif stratégique	Mettre en place des mesures pour ne plus avoir de chômage économique structurel à l'horizon 2028				
Actions à mettre en place	Responsabilités / ancrage	Cibles ODD concernées	Autres ODD concernés	Indicateurs	Échéance
Renforcement équipe commerciale : recrutement technico commercial - nouvelle répartition de la prospection pour les différentes sections	Ressources humaines/ Service commercial	8.5		Heures de travail sur dossiers générées par les nouveaux clients du technico-commercial	31/12/2024
Mettre à profit les périodes de chômage pour intensifier les formations du personnel	Ressources humaines	8.5		Heures de formation (via pointage spécifique)	31/12/2027
Création et développement d'une activité de conditionnement en salle "propre"	Responsables de production/ Responsable technique/ Contremaîtres/ Service commercial	8.5		Heures de travail sur dossiers	01/09/2025
Nettoyage du site de Nekto Neufvilles par du	Responsables de production/	8.5		Heures de travail sur dossiers	31/12/2024

personnel de Nekto au lieu de sous-traiter à un service externe	Ressources humaines / Contremaîtres				
Nettoyage du site de Nekto Braine-le-Comte du personnel de Nekto au lieu de sous-traiter à un service externe	Responsables de production/ Ressources humaines / Contremaîtres	8.5		Heures de travail sur dossiers	30/06/2025
Formation du personnel pour pouvoir répondre aux opportunités de marchés alimentaires, en salle propre : règles d'hygiène en salle propre	Ressources humaines / Conseiller en prévention Contremaîtres	8.5	4	Nombre de personnes formées	31/12/2025
Formation du personnel pour pouvoir répondre à des nouveaux clients en contrats d'entreprise: Certification VCA ou autre certification à la sécurité sur chantier	Ressources humaines / Conseiller en prévention	8.5	4	Nombre de personnes formées	01/12/2025
Formation du personnel en contrats d'entreprise : brevets caristes afin de répondre à de nouvelles demandes de clients et ainsi libérer des places nécessitant une moindre qualification	Responsables de production/ Ressources humaines	8.5	4	Nombre de personnes formées	30/06/2026

Améliorer la mobilité de notre personnel en exploitant toutes les ressources extérieures possibles	Responsable Mobilité	8.5		Nombre de personnes véhiculées/transport extérieur/an	01/06/2025
Détecter les besoins, ponctuels ou pas, de nos collègues ETA dans des activités qui ne sont pas les nôtres.	Responsable commercial	8.5	4	Fait/pas fait	01/06/2025
Déterminer les besoins en renfort de nos collègues ETA qu'on souhaite couvrir	Responsable de production/ Responsable Ressources humaines	8.5		Fait/pas fait	01/06/2026
Former des personnes de Nekto pour répondre aux besoins de nos collègues ETA	Ressources humaines	8.5	4	Nombre de personnes formées	01/06/2026
Organiser des formations à l'obtention du permis de conduire afin d'améliorer la mobilité de notre personnel	Ressources humaines	8.5	4	Nombre de permis obtenus	31/12/2028