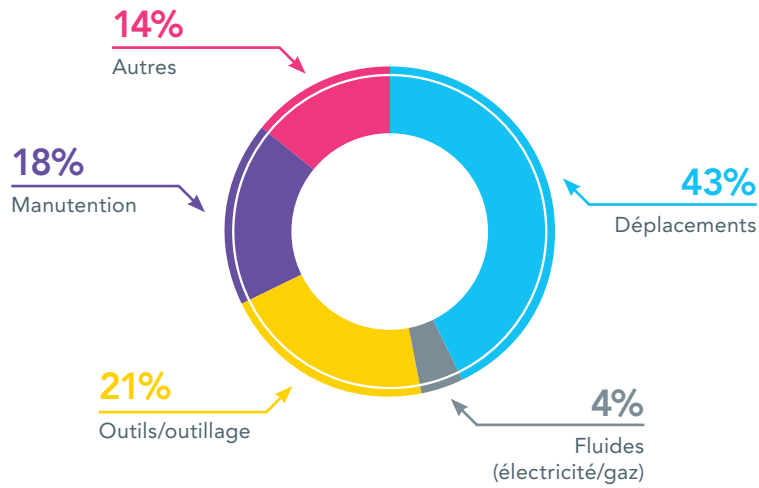


Causes et sources des accidents en 2022



MIEUX ORGANISÉS POUR RELEVER LES DÉFIS

Après une année 2021 où avait abouti une réflexion sur la réorganisation de ressources humaines (RH), l'entreprise a mis en place les modifications structurelles et organisationnelles prévues au sein de sa Direction RH au début de l'année 2022. Dans le cadre du plan baptisé «HoRizon», la politique définie pour accompagner durablement la transformation de l'entreprise se déploie. Il s'agit de favoriser l'engagement, le développement et la reconnaissance des collaborateurs, en veillant à améliorer leur bien-être. L'expérience-collaborateur est placée au cœur des processus RH.

EMPLOI, RECRUTEMENT ET FORMATION

ORES a continué à rechercher de nouveaux talents, non seulement pour combler les départs en retraite mais aussi dans le contexte de sa transformation et des nouveaux métiers liés à la transition énergétique et à la digitalisation. Après un ralentissement du rythme des recrutements durant la période de pandémie, une reprise graduelle s'est amorcée en 2021 et s'est prolongée en 2022. 242 nouveaux collaborateurs ont rejoint les rangs d'ORES – pour 146 départs – durant l'année.

Les «ORES TechniDays», journées de recrutement spécifiques aux techniciens avec travaux pratiques, ont pu reprendre sans restrictions sanitaires. Quatre TechniDays ont été organisés durant l'année ; ils ont permis d'accueillir 116 candidats techniciens et ont débouché sur l'engagement de 48 d'entre eux. Ces journées s'avèrent particulièrement utiles dans un contexte de pénurie généralisée des profils techniques et de guerre des talents entre entreprises.



Fin 2022, l'effectif total d'ORES comptait 2.495 collaborateurs actifs – dont 2.312 sous contrat à durée indéterminée. Le personnel féminin représente 33,1% de l'effectif. La répartition du personnel par genre et par groupes d'âges est communiquée ci-après.

Répartition des membres du personnel par genre et groupe d'âge

	Personnel employé	Personnel de maîtrise	Personnel d'encadrement	Personnel de direction	Total
Hommes	47,74%	10,66%	8,21%	0,28%	66,89%
Femmes	26,29%	3,41%	3,33%	0,08%	33,11%
Total	74,03%	14,07%	11,54%	0,36%	100,00%

Groupes d'âge	Personnel employé	Personnel de maîtrise	Personnel d'encadrement	Personnel de direction	Total
< 30	9,46%	0,00%	0,60%	0,00%	10,06%
≥ 30 < 50	50,74%	7,25%	7,58%	0,16%	65,73%
≥ 50	13,83%	6,82%	3,36%	0,20%	24,21%
Total	74,03%	14,07%	11,54%	0,36%	100,00%

L'IMPORTANCE DE LA FORMATION

Après la mise en place et l'opérationnalisation de la nouvelle plateforme de formation en ligne Talentsoft en 2021, de nouveaux modules ont pu être mis à la disposition du personnel. Ils permettent de renforcer l'offre en formations, d'introduire des méthodes d'apprentissage plus diversifiées et plus actuelles (e-learning, formations à distance, vidéos,...) et de faciliter l'accès aux formations et à leur contenu pour chaque collaborateur.

Durant l'été, le service Formations a organisé l'initiative «Summer Camp 2022». Des modules d'e-learning sont proposés au personnel en libre-service, avec des webinaires relatifs à la collaboration en entreprise, la confiance au sein des équipes ou encore à la communication non-violente, de même de nombreux contenus d'aide à l'utilisation des applications bureautiques de l'entreprise.

Par ailleurs, les formations techniques dans les deux centres de formation de l'entreprise situés à Strépy-Bracquegnies (La Louvière) et Aye (Marche-en-Famenne) ont pu reprendre à un rythme plus habituel après une longue période marquée par les restrictions liées à la pandémie. Même si le nombre moyen d'heures de formation par membre du personnel communiqué dans le tableau ci-après est en évolution positive par rapport à 2021, il reste inférieur à ceux qui étaient enregistrés avant la pandémie.

EN MOYENNE, LES MEMBRES DU
PERSONNEL D'ORES ONT SUIVI
23,8 HEURES DE FORMATION
EN 2022

Formation par catégorie professionnelle et par genre

Nombre moyen d'heures de formations en 2022	Hommes	Femmes	Total
Personnel de direction	3,74	7,50	4,05
Personnel d'encadrement	14,51	14,74	14,58
Personnel de maîtrise	14,89	19,42	15,98
Personnel employé	32,23	18,48	27,56
Moyenne	26,47	18,01	23,79

Le partenariat conclu avec le Forem à l'automne 2021, dans le contexte de la formation et du recrutement de dessinateurs assistés par ordinateur, a débouché sur l'engagement de sept nouveaux collègues. La signature de leur contrat, au terme d'une période de formation en alternance au Forem et au sein de l'entreprise, a donné lieu à une conférence de presse en février 2022. L'occasion de rappeler à la fois l'efficacité de ce type de parcours pour les chercheurs d'emploi et les besoins d'ORES en termes de recrutement. La collaboration avec le Forem va se poursuivre dans les mois et années à venir, notamment avec d'autres formations sur mesure comme celle-ci.

Enfin, le début de l'année 2023 a vu la reconduction de la certification «Top Employer» pour notre entreprise. Après l'obtention du label en 2022, ORES a veillé à prolonger et renforcer ses efforts en termes de politique RH. La certification 2023 est obtenue avec notification d'une progression de l'entreprise dans tous les domaines évalués.



70% DE PARTICIPATION À L'ENQUÊTE INTERNE SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Une grande enquête consacrée au bien-être au travail dans l'entreprise a été initiée en octobre 2022. L'ensemble du personnel était invité à y répondre et 70% des collaborateurs ont complété leur questionnaire dans les semaines qui ont suivi. Ce taux de réponse très élevé permet de disposer de résultats représentatifs du ressenti général. Construite de manière à analyser les réactions des travailleurs face aux facteurs de stress et aux sources de motivation, l'enquête a permis dans un premier temps de dégager trois grandes tendances.

- Plus de 75% des travailleurs se sentent engagés dans leur travail

- Plus de 75% disent prendre du plaisir dans leur travail
- Près de 44% des répondants signalent un besoin de récupération (aigu pour 27%), avec des difficultés à se détendre en fin de journée, un sentiment d'épuisement et des problèmes de concentration.

L'analyse complète et détaillée des résultats a ensuite été lancée en décembre. Elle devait encore livrer ses conclusions au moment de la rédaction du présent rapport. Cependant, il est clair que le processus et les plans d'actions à mettre en place doivent porter, notamment, sur le fort besoin de récupération évoqué par les répondants. D'autres actions seront définies par thématique, par catégorie de membres du personnel et par direction et /ou service.

DIALOGUE SOCIAL ET REVENDICATIONS

Après la signature à la fin de l'année 2021 de trois nouvelles conventions collectives de travail relatives aux services de gardes et permanences et à l'organisation des modalités pratiques du travail à distance suite à l'expression de tensions internes, le dialogue et la concertation sociale ont repris en 2022 au sein des organes paritaires de l'entreprise.

Durant l'année, la question de la revalorisation des métiers techniques a été portée au débat par les représentants des travailleurs. Jugeant insuffisantes les réponses apportées à leurs revendications par les responsables de l'entreprise, les représentants syndicaux et une partie du personnel ont décidé de mener des actions de grève et de blocage du siège central, puis de plusieurs sites d'exploitation de l'entreprise à la mi-février 2023. Un accord de principe sur de nouvelles propositions a été trouvé le 23 février et après vote du personnel en assemblées locales, les blocages ont été levés le lendemain. La concertation sur ces propositions devait encore se poursuivre au moment de la rédaction du présent rapport.