

Moments sociaux phares 2020/21



Bienvenue à la quatrième édition des Moments sociaux phares de Maxeda DIY Group, où nous vous informons des différentes initiatives sociales qui ont eu lieu dans le Benelux en 2020/21.

Nous tenons tout d'abord à remercier nos 7.000 collaborateurs en Belgique, au Luxembourg et aux Pays-Bas pour les efforts extraordinaires qu'ils ont fournis au cours de l'année écoulée. Aujourd'hui plus que jamais, nous apprécions la culture qui règne au sein de Maxeda. Nos valeurs d'entreprise, « Ouvert, Actif et Positif », constituent les fondements qui nous ont permis de prendre les décisions essentielles à notre réussite en temps de crise.



Melithsa Demmers

Directrice RH
Praxis

Dès le début de la pandémie de coronavirus, deux priorités ont été au centre de nos préoccupations. Premièrement, la sécurité et la santé de nos collaborateurs et de nos clients. Deuxièmement, fournir à nos clients le meilleur service et les meilleurs produits de bricolage, tant en magasin qu'en ligne. Grâce à la bonne coopération entre toutes les équipes des magasins et des sièges, nous sommes parvenus à mettre en œuvre ces deux priorités avec succès. Cela n'aurait pas été possible sans la flexibilité et la rapidité de nos équipes. Nos collaborateurs ont su s'adapter constamment aux nouvelles mesures. En cette période particulière, ils ont fait preuve d'esprit d'équipe et de solidarité, et se sontentraînés lorsque c'était nécessaire. Grâce à leurs efforts, nous avons pu obtenir de beaux résultats en tant qu'entreprise.

Il n'aura échappé à personne que nous avons dû formuler, dès le début de la pandémie de coronavirus et à plusieurs reprises, une politique claire qui met la sécurité et la santé de nos collaborateurs en magasin et aux sièges au premier plan. Pour sa part, le département Operations a fourni des instructions plus claires et complètes à nos magasins, afin que les précautions appropriées soient prises à tout moment pour créer un environnement de travail sûr et permettre aux clients de faire leurs achats en toute sécurité. La mise en œuvre de ces mesures opérationnelles a été favorisée par plusieurs modifications technologiques des systèmes et du site Internet, dont le département IT s'est chargé en un rien de temps. Ils ont en particulier dû abattre une tonne de travail dans le domaine de l'e-commerce pour pouvoir réagir à l'affluence en ligne, qui s'est extrêmement accrue. Les options « Reserve & Go » (Belgique), « Order & Collect » (Pays-Bas) et « Shopping by appointment » ont été mises en place avec succès dans un délai très court. Sans compter que tous les collaborateurs de nos

sièges ont pu travailler depuis chez eux dès le début du premier confinement. Si nous jetons un regard en arrière, nous ne pouvons que ressentir de la fierté et de l'admiration devant le dévouement, la résilience et la persévérance de nos équipes.

La communication joue un rôle important ; il en va de même en temps de crise. Par le biais de différents canaux, nos collaborateurs ont été tenus informés en permanence de la situation. Nous avons par exemple utilisé la Wij/Nous-app, notre réseau social interne, pour informer directement nos collaborateurs de l'actualité relative au coronavirus, et ce par le biais de vidéos et de messages.

Les activités de l'année 2020 ne se sont bien sûr pas limitées au COVID-19. Parce que nous croyons en l'importance du développement personnel, l'apprentissage et le développement de nos collaborateurs ont également fait l'objet d'une attention particulière en 2020. Nous avons mis à jour notre plateforme d'apprentissage en ligne, la Maxeda Academy, pour en rendre la navigation plus facile à naviguer et les informations plus accessibles. Nous avons également organisé une visite chez notre fournisseur J.W. Ostendorf et ses collaborateurs ont été invités à certains de nos événements, comme la Makers Fair et la Praxis Makers Beurs. Lors de ces événements, les collaborateurs ont pu découvrir de nouvelles gammes, suivre des ateliers et rencontrer certains fournisseurs. Ils peuvent maintenant fournir à nos « Makers » des conseils de bricolage encore plus judicieux. Avec le coronavirus, l'apprentissage en ligne a rapidement pris de l'ampleur et plusieurs formations ont été proposées en ligne. Nos collaborateurs ont ainsi eu l'opportunité de continuer à travailler à leur développement personnel. La présentation des nouveaux collaborateurs est également passée en ligne. En 2020, les nouveaux collaborateurs du siège

de Bruxelles et les étudiants de Brico et BricoPlanit ont été accueillis pour la première fois en ligne.

Notre image de marque en tant qu'employeur (« Employer Branding ») est un thème important pour nous, auquel nous avons donné encore plus de sens en 2020. En 2019, nous avions entrepris les premières étapes dans la création d'un site Internet sur le travail au sein de l'entreprise pour Brico. En 2020, il a été mis en ligne. En outre, nous avons encouragé la mobilité interne, chez Brico, BricoPlanit et Praxis. Une nouvelle plateforme a même été lancée à cet effet aux Pays-Bas pour permettre aux collaborateurs de consulter facilement les offres d'emploi internes.

D'autres initiatives RH ont été envisagées en 2020. Le bien-être a été une priorité en Belgique, ce qui a mené au lancement du programme « Comment vous sentez-vous au travail ? ». Aux Pays-Bas, une attention particulière a été accordée à la gestion de l'absentéisme, notamment par la prise en charge directe du système de notification de l'absentéisme. Nous avons également entamé une nouvelle collaboration en matière de santé et de sécurité avec de nouveaux partenaires. Afin d'aller encore plus loin dans notre politique de diversité et d'inclusion, nous avons entamé une collaboration avec « Schakelpunt Landelijke Werkgevers », le réseau néerlandais des employeurs nationaux.

Dans l'ensemble, il s'agit de belles initiatives RH dont nous pouvons être fiers et sur lesquelles nous reviendrons dans ces Moments sociaux phares. Nous n'y serions pas parvenus sans nos collaborateurs. Nous tenons donc à les remercier une nouvelle fois pour leur respect des valeurs de notre entreprise, leur travail acharné et leur résilience en cette période particulière.

La plus importante chaîne de détaillants de matériel de bricolage du Benelux

Maxeda DIY Group est le plus grand détaillant de matériel de bricolage dans le Benelux avec ses magasins Praxis aux Pays-Bas et de Brico et BricoPlanit en Belgique et au Luxembourg. Ces chaînes de magasins sont représentées par 341 points de vente, tant franchisés que classiques. Maxeda DIY Group emploie plus de 7.000 collaborateurs, dont $\pm$ 60% aux Pays-Bas. L'ensemble des magasins représente une surface de vente totale de plus de 1 million de m². Un peu plus de 1,5 million de clients visitent, chaque semaine, nos points de vente et notre boutique en ligne.



Nos formules de magasins



Brico

Brico est le leader du marché du bricolage en Belgique et propose un vaste assortiment de matériel de bricolage, d'articles d'aménagement intérieur et extérieur, combinant à la fois des marques connues et des marques propres. Brico fournit des produits et services inspirants pour tous les Makers, qu'ils aient ou non de l'expérience. Son réseau compte 136 magasins en Belgique et au Luxembourg : Brico et Brico City.



BricoPlanit

BricoPlanit est une chaîne de 13 mégastores (y compris Briko Dépôt) en Belgique. En tant que multispécialiste, BricoPlanit propose le plus large assortiment possible de produits pour des projets de bricolage, allant des matériaux de construction à des produits d'aménagement intérieur et extérieur.



Praxis

Praxis est une des chaînes les plus connues dans le secteur des magasins de bricolage aux Pays-Bas. Elle s'efforce de combler les attentes de tous les Makers, qu'ils soient des bricoleurs chevronnés ou débutants, en proposant la meilleure offre de produits à des prix attractifs. Praxis compte 192 magasins : Praxis, Praxis Megastore, Praxis Megastore & Tuin et Praxis City.

Make it Easy

Maxeda DIY Group s'efforce de simplifier un maximum la vie de ses clients, tant en magasin qu'en ligne. Avec notre stratégie « Make it Easy », nous cherchons à faciliter la vie de nos clients en investissant dans nos cinq moteurs de croissance (magasin, produit, personnel, numérique et maison). Si nous y parvenons, nous serons en mesure de créer une expérience client omnicanale exemplaire et de rester la référence absolue des clients bricoleurs du Benelux.

Afin de concrétiser la réalisation du moteur de croissance « Personnel », Maxeda DIY Group a lancé en 2020 plusieurs initiatives, en Belgique et aux Pays-Bas, qui contribuent à créer une meilleure expérience de travail pour nos collaborateurs.

Belgique

1. Makers Fair 2020
2. Brico.jobs.be
3. Comment vous sentez-vous au travail ?
4. Nouvelle brochure de bienvenue chez Brico et BricoPlanit
5. Accueil en ligne de nos étudiants jobistes
6. Promotion de la mobilité interne

Pays-Bas

1. Prise en charge du système de notification de l'absentéisme et nouveaux partenaires santé et sécurité
2. Mobilité interne : nouvelle plateforme de communication des offres d'emploi internes
3. Praxis Makers Beurs
4. Mise à jour JDA
5. Magasin de l'année/Gérant de magasin de l'année 2019



L'humain et nos valeurs d'entreprise

Nos 7.000 collaborateurs constituent le moteur de croissance « Personnel ». Ce sont de vrais passionnés, prêts à aider leurs collègues et leurs clients. Nous sommes en effet intimement convaincus que nous pourrions collaborer de manière agréable et faire la différence si nous adoptons une attitude Ouverte, Active et Positive. Par le biais de diverses initiatives, nous donnons à nos collaborateurs les outils nécessaires pour intégrer ces valeurs d'entreprise dans leur travail journalier. Vous retrouvez cette approche à tous les niveaux : dans nos relations avec les clients et entre nous. En investissant dans nos collaborateurs et nos clients, en collaborant comme une seule et même équipe et en adoptant une culture ouverte, active et positive, nous obtenons plus de meilleurs résultats et contribuons ensemble à notre croissance. Chez nous, tous les talents sont les bienvenus.





Makers Fair 2020

L'édition 2020 de la Brico Makers Fair a battu tous les records : 125 fournisseurs et 1.600 visiteurs en ont franchi les portes. Elle a été le lieu de rencontre de nos collaborateurs, où ils ont pu découvrir les dernières tendances et technologies, rencontrer les fournisseurs et participer à des modules de formation et des séances d'information. C'était aussi l'occasion idéale de réseauter avec les collègues d'autres magasins. Le personnel de caisse n'a pas été laissé pour compte : il a pu participer à l'atelier Scan & Smile. Cet événement a continué à connaître un grand succès au fil des ans.



Jobs.brico.be

Depuis mai 2020, Brico se place sur le devant dans la scène en tant qu'employeur grâce à son propre site d'offres d'emploi : jobs.brico.be. L'objectif ? Améliorer l'image d'employeur des marques Brico et BricoPlanit, accroître la visibilité des offres d'emploi et attirer de nouveaux talents dans les magasins et au siège central. L'avantage de ce mini-site est qu'il facilite le processus de recrutement, tant pour les candidats externes qu'internes. Il comprend également une mine d'informations sur notre entreprise, l'organisation de nos départements et les postes en magasin. Grâce à la contribution des collaborateurs de Brico et BricoPlanit, qui ont partagé leur expérience professionnelle dans de courtes vidéos, l'identité visuelle de notre site Internet est devenue très dynamique. Surfez sur jobs.brico.be pour plus d'informations.



Une brochure de bienvenue, nouvelle et unique

Dans le cadre de sa stratégie d'employer branding, Brico a créé une nouvelle brochure de bienvenue en commun pour les marques Brico et BricoPlanit. Cette brochure a été conçue selon la même identité visuelle que notre mini-site et est disponible sur notre Intranet dans la rubrique Personnel. Elle fournit aux nouveaux collaborateurs des informations sur notre organisation, notre stratégie, nos valeurs et nos engagements en matière de durabilité. Nous voulons ainsi mettre à leur disposition un maximum d'outils pour qu'ils comprennent réellement notre organisation et leur donner les clés pour réussir dans leurs nouvelles fonctions.

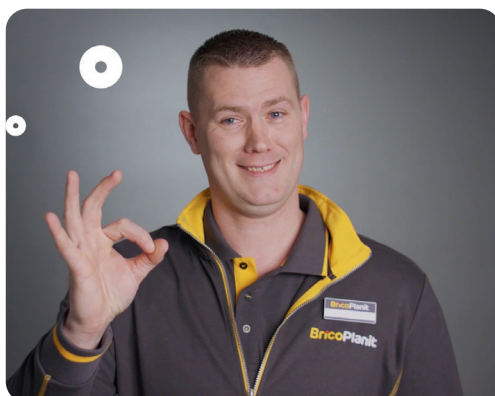
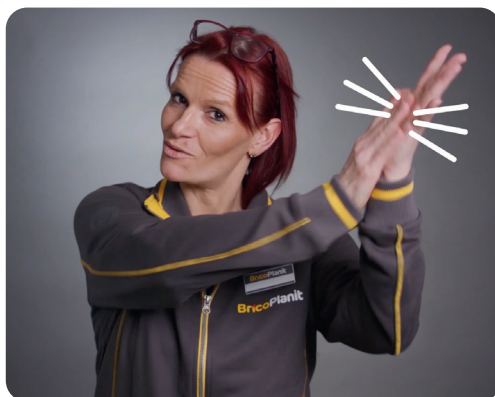
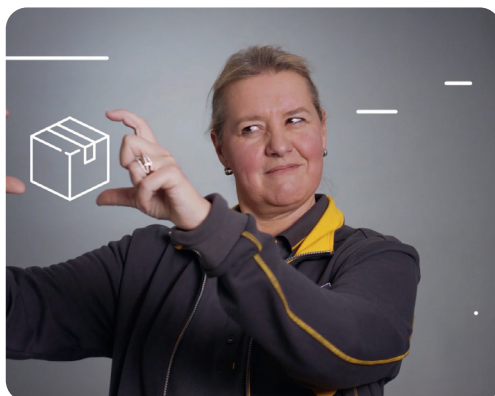


Accueil numérique des étudiants

Afin de préparer au mieux les étudiants jobistes à leurs fonctions en magasin tout en garantissant leur sécurité, nous avons opté cette année pour un module de formation en ligne. Quelques jours avant leur premier jour de travail, les étudiants recevront un e-mail qui comprend un lien vers la plateforme de formation. Ce module numérique de pré-accueil se compose de vidéos, de brochures et de documents à consulter sur un ordinateur ou un téléphone portable. Il est également accessible par code QR. Comme il était impossible d'organiser les séances d'information en personne en raison du coronavirus, ce module constitue une voie efficace et sûre pour fournir les informations nécessaires. De plus, les informations peuvent être mises à jour sans devoir changer le lien et les utilisateurs peuvent accéder au module numérique autant de fois qu'ils le souhaitent. Tout le monde reçoit ainsi les mêmes informations, ce qui est un grand avantage pour les gérants des magasins. À l'avenir, d'autres modules d'accueil en ligne seront mis au point pour tous les postes en magasin.

Mobilité interne au sein de Brico et BricoPlanit

Les compétences de nos employés, leur connaissance de l'entreprise et la rétention de nos talents sont autant de raisons pour lesquelles nous privilégions les promotions internes chaque fois que cela est possible. C'est à cette fin que nous prévoyons des entretiens annuels de développement, des entretiens de suivi et des aperçus du personnel (BricoPlanit). Autant d'outils qui nous permettent d'identifier les profils susceptibles d'évoluer à court, moyen ou long terme et de mettre en place un accompagnement ciblé pour assurer les promotions futures. Il est essentiel, pour la croissance de notre entreprise, d'avoir des profils en évolution. La preuve la plus parlante : 67 % des responsables de rayon et 30 % des responsables de secteur de BricoPlanit et des chefs de département de Brico sont des collaborateurs qui ont été promus en interne. En 2020, nous avons promu une trentaine de personnes à différents postes.



Enquête sur le bien-être au travail

En février 2020, 1.959 employés ont participé à l'enquête sur le bien-être au travail, appelée SENSOR. Le taux de participation à cette étude psychosociale, organisée pour les employés en magasin, était de 78 %. Ce taux de réponse élevé a permis d'obtenir une image fiable de la situation, à la fois chez Brico et BricoPlanit. Il ressort de l'enquête ce qui suit :

82,2 %
sont engagés
au travail

82,2 % des sondés se sentent engagés dans leur travail. Ils travaillent avec enthousiasme et se sentent impliqués dans leurs fonctions.

32,1 %
indiquent avoir
besoin de
récupérer

81,6 % ont du plaisir à travailler et estiment que leur travail chez Brico et BricoPlanit est intéressant.

32,1 % des sondés ont indiqué avoir besoin de repos. Ils sont fatigués à la fin de la journée et ont besoin de temps pour se détendre et se reposer.

81,6 %
ressentent du
plaisir au
travail

À la suite de ces résultats, nous avons eu l'intention de mettre en œuvre un plan d'action global pour nous pencher sur les points d'amélioration, mais la pandémie de coronavirus a malheureusement perturbé nos plans pour 2020. En 2021, nous poursuivrons l'élaboration de ce plan d'action en nous concentrant d'abord sur les sept sources de motivation prioritaires (entre autres, offrir des opportunités de croissance, créer un travail stimulant et varié, assurer une rémunération transparente), que nous traduirons par des actions concrètes en collaboration avec les équipes de direction des magasins et les partenaires sociaux.

Votre bien-être chez **Brico**
BricoPlanit

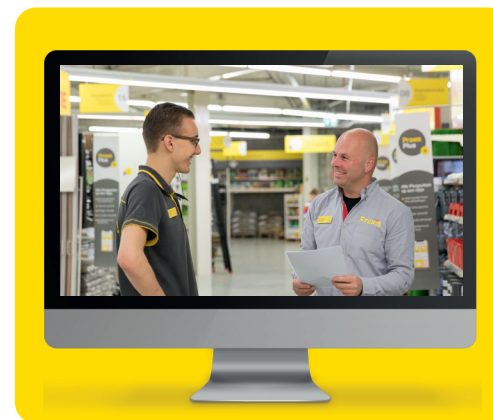
Enquête de bien-être Sensor 2020
Nos résultats



attentia

Prise en charge du système de notification de l'absentéisme et nouveaux partenaires santé et sécurité

En 2020, nous avons travaillé dur au remaniement de l'accompagnement de l'absentéisme pour le siège et les magasins. Depuis le 1er janvier 2021, Praxis applique une « réglementation sur mesure ». Dans ce cadre, elle collabore avec l'entreprise « De Nieuwe Arts » pour obtenir un accompagnement de la part de médecins d'entreprise et avec les spécialistes en réintégration du service Absentéisme de HCS en cas de risque d'absentéisme et d'absentéisme de longue durée. En outre, nous avons désormais pris en charge nous-mêmes le système de notification de l'absentéisme. Cela nous offre beaucoup plus de possibilités, par exemple l'application pour les managers. Afin de bien informer les gérants des magasins de ces changements, des ateliers en ligne ont été organisés. En outre, un module d'apprentissage en ligne a été mis au point et des réunions ont été organisées avec les managers, qui ont pu échanger leurs expériences et apprendre les uns des autres. Enfin, la répartition des rôles de tous les délégués qui s'occupent de l'absentéisme et participent à cet accompagnement a été clarifiée. Les managers et les collaborateurs savent ainsi mieux où ils en sont, quel que soit le moment, dans l'accompagnement relatif à l'absentéisme, ce qu'ils ont à faire, ce qu'ils peuvent en attendre et de la part de qui. Nous sommes convaincus que cela contribuera à une évolution positive en matière d'absentéisme.



Mobilité interne : nouvelle plateforme

Chez Maxeda DIY Group, nous encourageons la mobilité interne des collaborateurs. Pour garantir cette mobilité, Praxis a créé un environnement en ligne protégé où les offres d'emploi sont d'abord proposées exclusivement aux candidats internes. La page a été protégée pour ne pas apparaître dans les recherches des moteurs de recherche afin que les offres d'emploi ne soient proposées qu'aux candidats internes. Les avantages de cette plateforme sont les suivants : la méthode de travail appliquée est uniforme, tous les collaborateurs peuvent accéder à la plateforme et les candidats internes ont la priorité. Vous y trouverez tant les offres d'emploi des magasins que celles du siège social à Amsterdam. Selon le contexte, l'offre d'emploi peut également être publiée en externe. Nous voulons ainsi rendre les possibilités de carrière au sein de Praxis/Maxeda DIY Group aussi transparentes que possible et élargir leur portée au maximum.



Praxis Makers Beurs

Suivant l'exemple de nos collègues de Brico, Praxis a organisé une Makers Beurs pour les collaborateurs les 12 et 13 février 2020 au Werkspoorkathedraal à Utrecht. Lors de cette foire aux produits, les collaborateurs de Praxis des quatre coins des Pays-Bas ont pu se rencontrer et s'informer sur les principaux fournisseurs et les gammes (les plus récentes). Plus de 25 ateliers interactifs ont également été organisés pour qu'ils acquièrent des connaissances et testent des produits. Au total, ce sont plus de 2000 collaborateurs pleins d'enthousiasme qui se sont présentés devant les 250 stands de 100 fournisseurs différents. Ils ont particulièrement apprécié le contact avec leurs collègues des autres magasins et la possibilité de poser des questions directement aux fournisseurs. Malheureusement, la Makers Beurs de 2021 a dû se dérouler en ligne, mais nous espérons organiser un autre événement en personne dès 2022.



Mise à jour JDA

En 2020, les magasins Praxis ont reçu la dernière version de JDA WFM. Cette mise à jour était nécessaire car nous souhaitions apporter des améliorations techniques. Après une phase de test approfondie par les départements, collaborateurs et gérants concernés, la mise à niveau a été introduite en septembre. En outre, l'application WFM a été lancée en janvier 2021. Cet outil permet aux collaborateurs en magasin de vérifier leurs horaires de travail rapidement, d'indiquer leurs

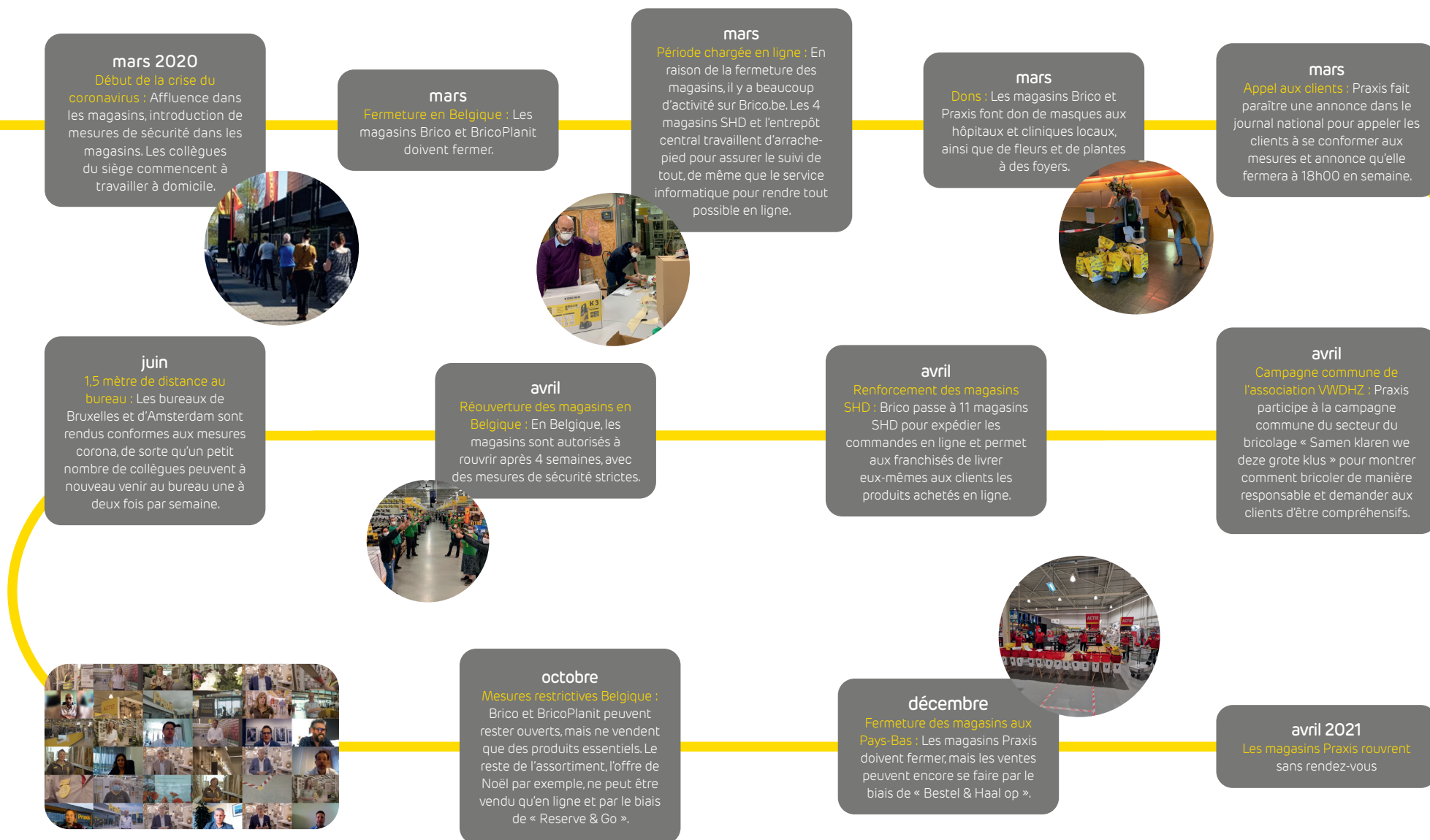
disponibilités, de demander des congés ou encore de consulter leur solde. L'application présente les mêmes fonctionnalités que le site Internet et a été principalement conçue pour être plus accessible et plus facile à utiliser pour le personnel en magasin. Ceux-ci peuvent désormais tout consulter sur leur téléphone portable au lieu de devoir d'abord se connecter à un ordinateur. L'année à venir verra davantage d'améliorations au niveau de JDA WFM, tant dans l'application que sur le site.



Magasin de l'année / Gérant de magasin de l'année 2019

Les prix du Magasin de l'année et du Gérant de magasin de l'année n'ont malheureusement pas pu être remis lors de la journée Praxis annuelle comme d'habitude. Lorsque les mesures ont été assouplies à l'été 2020, l'équipe de direction de Praxis a rendu visite aux lauréats pour leur remettre leurs prix. Le Magasin de l'année 2019 a été décerné à Praxis Heerhugowaard. L'esprit d'équipe y règne, les bons articles sont proposés, les collaborateurs sont axés sur le client et le magasin est toujours bien en ordre. Le prix du Gérant de magasin de l'année 2019 a été remis à Ed de Way, gérant de Praxis Zoetermeer. Non seulement Ed assure le bon fonctionnement du magasin, mais il se consacre également au développement de ses collaborateurs et sait toujours comment maintenir l'esprit d'équipe.





Cette année a été particulière, et la sécurité du personnel en magasin et des clients a été une priorité absolue dès le départ. Nous avons mis en place un grand nombre de mesures de sécurité à cet effet, des masques aux points d'hygiène, du plexiglas aux caisses au nettoyage des chariots. En outre, nous avons informé les clients de ces mesures par le biais d'affiches, d'annonces dans les journaux, de bulletins d'information en ligne, de publicités et de nos sites Internet.

Sur le plan opérationnel aussi, notre personnel de première ligne a dû faire face à de nombreuses difficultés. Au début de la pandémie, une grande

incertitude a régné, ce qui a engendré du stress chez de nombreux collaborateurs. Étant donné qu'énormément de consommateurs se sont consacrés au bricolage, les magasins ont connu un afflux considérable de clients. Malgré le fait que les magasins aient été fermés pendant un certain temps en Belgique (avril 2020) et aux Pays-Bas (décembre 2020-avril 2021), la charge de travail est restée élevée tout au long de l'année. Cette charge de travail a encore été accrue en raison de la mise en place de magasins supplémentaires en tant que magasins SHD ainsi que de toutes les commandes à préparer pour les systèmes « Reserve & Go » et « Bestel & Haal op ». En partie à cause du COVID-19,

le taux d'absentéisme a été plus élevé que la moyenne et il a été difficile d'avoir toujours suffisamment de personnel en magasin. Malgré cela, les équipes de prévention ont fait de l'excellent travail et le nombre d'infections au coronavirus parmi les collaborateurs est heureusement resté faible.

Les collaborateurs des sièges centraux de Bruxelles et d'Amsterdam ont également dû procéder aux ajustements nécessaires. Le nombre de déplacements a été limité, ce qui a conduit un grand nombre de personnes à travailler à domicile. En partie grâce à la réaction rapide

des équipes de Brico et Praxis, nos activités en ligne ont rapidement pris de l'ampleur. Elles ont poursuivi le développement et l'expansion de notre plateforme numérique grâce à nos sites Internet, nos applications mobiles, Cross Dock 3.0, « Reserve & Go/Bestel & Haal op » et « Visite sur rendez-vous ». Même si la chaîne d'approvisionnement a dû faire face à des défis en ce qui concerne les stocks et l'approvisionnement de produits en provenance de l'étranger, nos équipes ont veillé, depuis leur domicile, à ce que nos magasins soient approvisionnés et soutenus au mieux. Cela a permis à nos collègues de première ligne d'aider nos clients au mieux.



Dans cette édition des Moments sociaux phares, nous interviewons Rudi Schautteet, directeur RH de Brico & BricoPlanit, et Melithsa Demmers, directrice RH de Praxis. Ils nous racontent un moment social phare de 2020 qui a été crucial pour eux.



Les élections sociales, un événement important en Belgique

En quoi consistent exactement les élections sociales ?

Rudi : « En Belgique, comme dans le monde de la politique, il existe un cadre démocratique global relatif au dialogue social entre employeurs et employés. Ce cadre garantit entre autres la participation des collaborateurs à l'élaboration des conditions de travail et de salaire ainsi que la prise en compte de leurs contributions.

Le dialogue social constitue un pilier important de la coopération et de la recherche de solutions significatives et réalistes à divers problèmes. Les collaborateurs sont représentés par des membres des partenaires sociaux au sein de plusieurs organes tels que le conseil d'entreprise et le comité sécurité, prévention et bien-être. L'élection de ces représentants est organisée tous les 4 ans à l'occasion des élections sociales. »

Quand ces élections sociales ont-elles eu lieu ?

Rudi : « Normalement, les élections étaient prévues pour le mois de mai 2020, au moment où la pandémie a atteint son pic. Par conséquent, les élections ont été reportées au mois de novembre 2020. Les élections pour les magasins ont été organisées de manière traditionnelle, à l'exception du respect d'un ensemble de mesures de sécurité mises en place pour que le processus électoral déroule dans des conditions sûres. Pour ce qui est du siège, les élections ont été organisées par courrier, en partie parce que nous travaillions intégralement en télétravail. »

Comment se sont déroulées les élections sociales de Brico et BricoPlanit en 2020 ?

Rudi : « Rétrospectivement, nous pouvons certainement parler d'élections réussies. Le travail de préparation de l'équipe RH s'est révélé beaucoup plus important, mais tout s'est bien déroulé. Tout le monde a pu voter et de nombreux collaborateurs ont exprimé leur vote, ce qui est positif au regard du caractère démocratique de l'organisation de la consultation sociale.

Entre-temps, les nouveaux organes consultatifs ont été installés, les nouveaux membres ont trouvé leur place et, ensemble (employeurs et employés), nous essayons de construire une histoire sociale saine, efficace et positive. »



Melithsa Demmers
Directrice RH
Praxis



Notre collaboration avec « Schakelpunt Landelijke Werkgevers », le réseau néerlandais des employeurs nationaux

Comment est née la collaboration entre Praxis et « Schakelpunt Landelijke Werkgevers », le réseau néerlandais des employeurs nationaux ?

Melithsa : « Cette coopération est née des contacts que nous entretenons depuis des années déjà avec l'UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen - Institut de gestion des assurances pour les salariés) et « Schakelpunt Landelijke Werkgevers ». Il s'agissait alors principalement d'une collaboration au niveau local/régional, mais jamais d'une collaboration nationale. D'un côté comme de l'autre, nous ne savions pas toujours comment entrer en contact avec l'autre partie (qui sont les personnes de contact de l'UWV, des communes ?) et, quand des candidats nous étaient présentés (personnes sans emploi, en incapacité de travail, jeunes handicapés, bénéficiaires de l'aide sociale), les attentes des deux côtés n'étaient pas toujours assez claires. Schakelpunt, l'UWV et les communes voulaient adopter une approche plus sérieuse et ont

commencé à travailler ensemble selon ce qu'ils appellent des « arrangements ». Il s'agit en fait d'un contrat de coopération régi par un ensemble d'accords uniformément appliqués à l'échelle nationale. Ces accords mutuels apportent une valeur ajoutée à toutes les parties prenantes : l'employeur est capable de répondre à ses besoins en personnel de manière socialement responsable, le bassin d'emploi est en mesure d'orienter efficacement davantage de candidats vers l'emploi et le candidat a l'opportunité de devenir indépendant grâce au travail. Étant donné qu'aucun grand employeur du secteur du bricolage ou du commerce de détail n'avait encore conclu ce genre d'accord, nous avons saisi avec plaisir l'occasion de mettre en place une collaboration à l'échelle nationale. »

En quoi consiste exactement cette collaboration ?

Melithsa : « Les organismes qui proposent des candidats et les magasins Praxis qui offrent des emplois intéressants entretiennent des contacts directs dans 35 bassins d'emploi. Les noms des personnes de contact sont connus et mis à jour. Les bassins d'emploi et nos HR Business Partners ont des contacts réguliers pour s'informer les uns les autres de ce qui se passe chez Praxis ainsi que des offres d'emploi. Les différentes parties disposent ainsi en permanence de suffisamment d'informations en vue de trouver les bons candidats pour les postes chez Praxis. En outre, elles apportent un soutien à Praxis dans le cadre de ses demandes de subventions, de son offre de formations au niveau local et de l'organisation de ses opérations de recrutement (par exemple, les speed dates). »



Pourquoi cette collaboration est-elle si importante pour Praxis ?

Melithsa : « Praxis est un employeur dont le personnel est très diversifié. Il est cependant difficile d'attirer certains groupes cibles chez Praxis, car ils ne sont simplement pas au courant que nous sommes un employeur plaisant. Grâce aux contacts directs que nous entretenons à présent et à la connaissance que les conseillers ont de notre entreprise, nous pouvons agir beaucoup plus rapidement, les candidats reçoivent de nombreuses informations à notre égard à l'avance et les bons candidats nous sont proposés plus tôt. Les gérants des magasins peuvent désormais aussi contacter directement l'un des bassins d'emploi pour lui poser une question. Ils connaissent les personnes de contact et savent comment les joindre facilement. »



Quels ont été les résultats obtenus depuis le début de cette collaboration ?

Melithsa : « Nous n'avons malheureusement pas encore été en mesure d'obtenir les résultats escomptés. Le coronavirus a commencé à avoir un impact dans nos vies juste au moment où cette collaboration a débuté. Nous n'étions pas certains que les magasins resteraient ouverts et ne savions pas comment nous allions pouvoir gérer le recrutement de nouveaux collaborateurs. À ce moment-là, la politique était d'arrêter temporairement de recruter de nouveaux collaborateurs. De leur côté, les conseillers des communes et l'UWV avaient pour politique de ne pas travailler sur place, alors que c'est très important.

En raison de cette situation, la collaboration n'a pas eu le départ fulgurant que nous espérions. Loin des yeux ne veut toutefois pas dire loin du cœur. Nous sommes toutefois restés étroitement en contact, même si cela n'a pas donné lieu à de nombreux placements. Maintenant que les magasins ont rouvert, les contacts personnels entre les gérants des magasins, les HR Business Partners et les conseillers ont repris. Nous sommes de nouveau en action. »

Comment envisagez-vous l'avenir de Praxis en tant qu'employeur inclusif ?

Melithsa : « J'envisage l'avenir avec optimisme. La diversité et l'inclusion s'inscrivent dans la stratégie environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) de Maxeda DIY Group et sont la responsabilité de l'équipe de direction de Praxis. Les collègues trouvent généralement super sympa d'accueillir les personnes handicapées dans les équipes et de les aider. Un magasin de bricolage est justement un environnement de travail qui se prête parfaitement à tous ceux qui ont envie de travailler. Notre environnement de travail offre une grande variété et un très large éventail de tâches. Pour les personnes handicapées ou éloignées du marché du travail, nous pouvons également créer un emploi attractif en concertation avec le candidat. Praxis a d'ailleurs développé des outils pour aider le gérant du magasin dans ce processus. En outre, un plan d'accompagnement spécifique a été élaboré pour les employés de ces groupes cibles et un groupe de projet travaille à sa mise en œuvre au niveau national. Ce groupe de projet vise également à améliorer le niveau de connaissances des gérants de magasins en matière d'inclusion par le biais d'informations et de formations. Dans les années à venir, Praxis se profilera davantage comme un employeur garant de la diversité et de l'inclusivité. »



Hommes

1.832
59 %



Femmes

1.257
41 %



Nombre de collaborateurs

Magasins Brico & BricoPlanit

Durée indéterminée :

2.477

Contrat de remplacement :

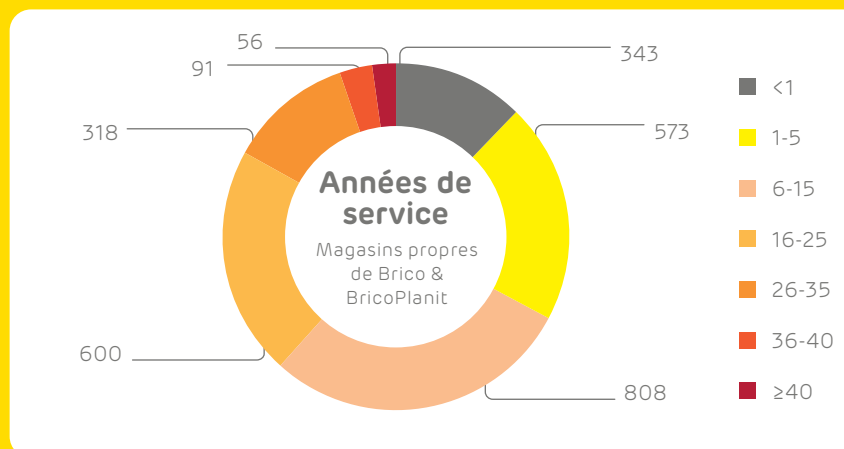
54

Durée déterminée :

257

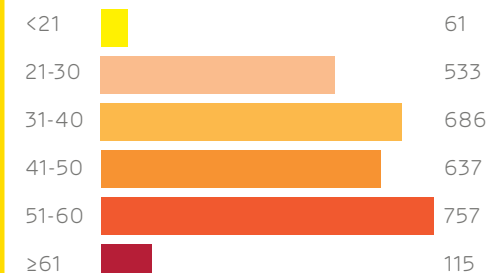
Âge moyen :

42,2



Pyramide des âges

Magasins propres de Brico & BricoPlanit



Nombre de collaborateurs

Siège central de Maxeda à Bruxelles + ASL Willebroek

Durée indéterminée :

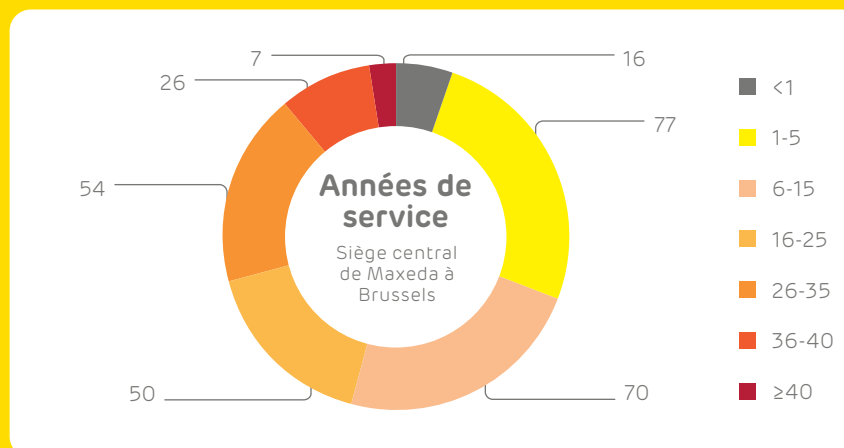
296

Durée déterminée :

4

Âge moyen :

48



Pyramide des âges

Siège central de Maxeda à Brussels





Anniversaire

Nombre de collaborateurs

20 ans	81
25 ans	39
30 ans	38
35 ans	22
40 ans	21
45 ans	7

Ateliers de base

502
participants
2.864 heures



Formations en langues

44
participants
890 heures



Formation en leadership

130
participants
939 heures



Formations en sécurité

611
participants
2.416
heures

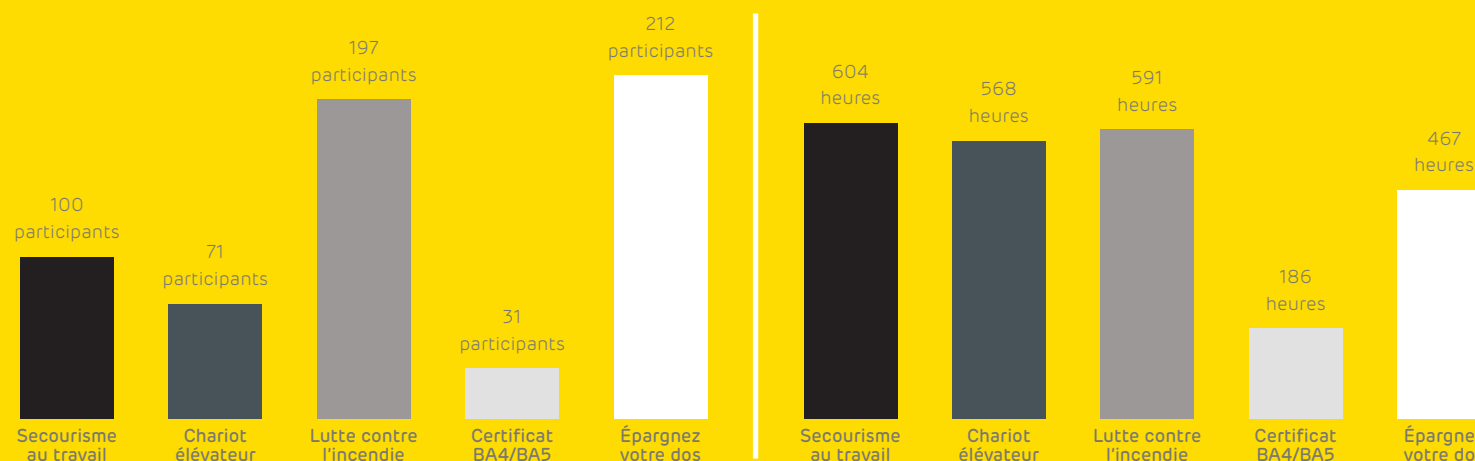
Formations professionnelles fonctionnelles

402
participants
1.785
heures

Formations axées sur le client

95
participants
524
heures

Formations à la sécurité





Hommes
2.309
53 %



Femmes
2.064
47 %

Absentéisme

Magasins propres de Praxis

Siège central de Maxeda à Amsterdam

Taux d'absentéisme	Durée moyenne de l'absentéisme exprimée en journées	Fréquence par an
5,48 %	18,82	1,06
2,11 %	17,53	0,44

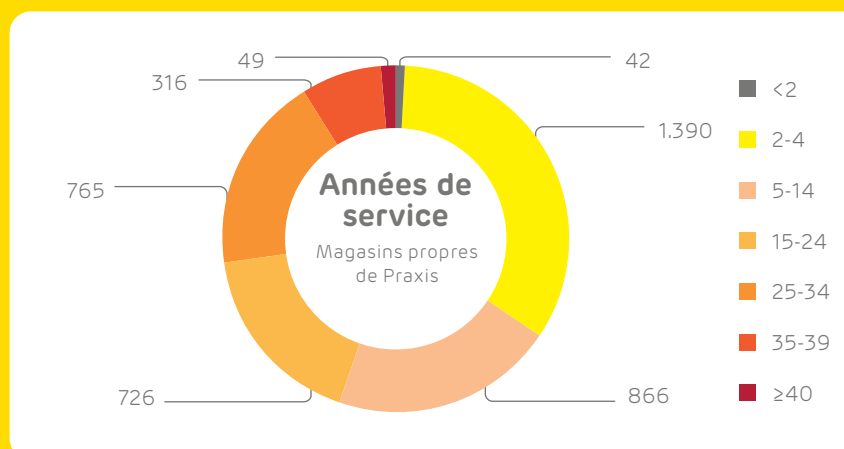


Nombre de collaborateurs
Magasins propres de Praxis

Durée indéterminée :
2.961

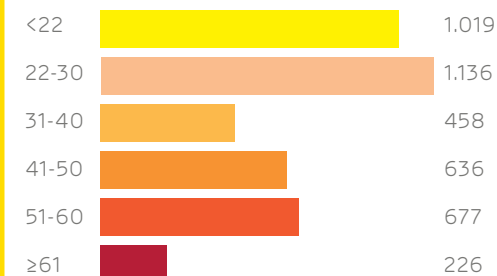
Durée déterminée :
1.191

Âge moyen :
32



Pyramide des âges

Magasins propres de Praxis

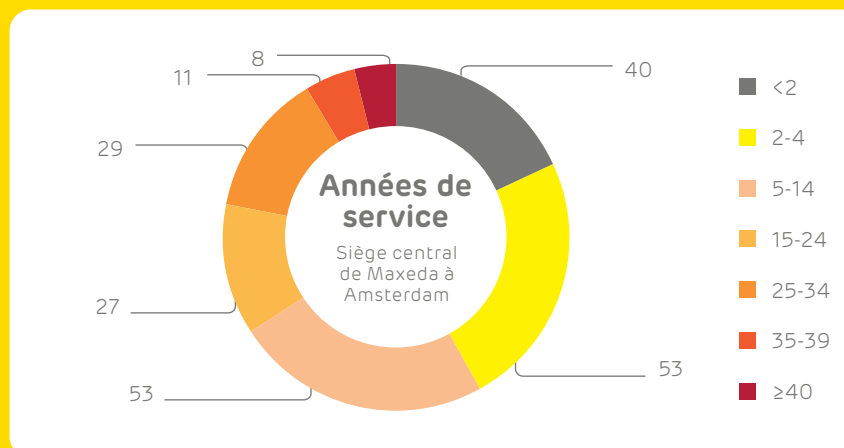


Nombre de collaborateurs
Siège central de Maxeda à Amsterdam

Durée indéterminée :
207

Durée déterminée :
13

Âge moyen :
44



Pyramide des âges

Siège central de Maxeda à Amsterdam





Anniversaire

	Nombre de collaborateurs
12,5 ans	106
25 ans	46
40 ans	9

Entrées, transferts et sorties sur l'effectif total

Entrées	34,4 %
Magasins propres de Praxis	35,6 %
Siège central d'Amsterdam	11,4 %
Transferts	5,4 %
Départs par type de contrat :	
Durée indéterminée	7,4 %
Durée déterminée	25,0 %
Magasins propres de Praxis	33,6 %
Siège central d'Amsterdam	9,5 %

Enseignement supérieur professionnel

6

Nombre total d'étudiants de l'enseignement supérieur professionnel

3

ont commencé en 2020

3

ont commencé leur deuxième année

Formations en gestion

Formation de base en leadership

36

participants

270

heures

Offre modulaire

Relations de travail/Coaching/Gestion du temps/Techniques de conversation

52

participants

390

heures

Enseignement secondaire professionnel



140

Nombre total d'étudiants de l'enseignement secondaire professionnel

106

ont commencé en interne en 2020

34

ont commencé en externe en 2020

72*

diplômes obtenus

*Les chiffres relatifs aux diplômes externes ne sont pas connus

Formations fournisseurs

En raison du COVID-19, les formations et journées pour les fournisseurs n'ont pas eu lieu. Tout ce qui était prévu pour 2020 a été annulé.

Formations pratiques

6

formations

64

participants

Formations en sécurité

271 participants



Sauvetage secourisme au travail

205 participants



Agressions et vols

230 participants



Moyens de transport internes

Moyens de transport internes

227 participants



Transpalette électrique

225 participants



Chariots élévateurs

36 participants



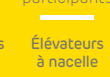
Chariots à mât rétractable

226 participants



Gerbeurs

3 participants



Élévateurs à nacelle

Formation professionnelle

203

inscriptions

1 inscription donne accès à 13 modules

842

formations et cours suivis