



# RAPPORT 2025

Processus de **certification internationale**  
**entreprise durable** de l'ONU. C'est le label **UNITAR**  
basé sur les **17 Objectifs de développement**.

# SOMMAIRE

NOTRE SOUHAI	1
NOTRE DÉCISION	1
LE PARCOURS ENTREPRENARIAT DURABLE	1
LE DIAGNOSTIC DE PLANTC	2
MISE EN CONFORMITÉ ET POINTS D'ATTENTION	3
NOS ACTIONS, NOS RÉSULTATS	3
NOTRE RAISON D'ÊTRE ET LE LIEN AVEC LES OBJECTIFS	
DÉVELOPPEMENT DURABLE DE PLANTC	4
FORMALISER LA POLITIQUE D'ACCUEIL	5
FORMALISER UNE POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE	5
EDUQUER ET SENSIBILISER L'ÉQUIPE À L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, À L'INCLUSION ET AU RACISME	6
BÉNÉVOLAT OU PRESTATIONS EN PROBONO	7
SAVOIR OÙ PLANTC SE SITUE DANS LE CADRE DU CHANGEMENT CLIMATIQUE	8
INCITER L'ÉQUIPE À LA SOBRIÉTÉ	9
FORMALISER UNE POLITIQUE D'ACHAT EN COHÉRENCE AVEC NOTRE RAISON D'ÊTRE	10
MENER DES PROJETS DE QUALITÉ SUR LE TERRAIN ET MAINTENIR DES RELATIONS SAINES AVEC NOS PARTIES PRENANTES	11
SENSIBILISER À LA GESTION DE L'EAU DANS LES PROJETS PLANTC	12
RENDRE NOS ÉVÈNEMENTS ÉCORESPONSABLES	12
CONCLUSION	14

## NOTRE SOUHAIT

Dès la genèse de PlantC, nous avons décidé de mettre en place une procédure à suivre pour nous guider dans notre **stratégie ESG (Environnement, Social et Gouvernance)**. En d'autres termes, évaluer **l'impact sociétal** et sur la **durabilité** de **PlantC**.

Bien que notre objet social soit louable, cela ne suffit pas. Car comme toute entreprise, nous prenons des décisions, nous avons aussi des collaboratrices et collaborateurs, des fournisseurs de produits et services et des parties prenantes.

## NOTRE DÉCISION

Au lieu de penser « **business as usual** », et tomber dans le piège du « nous verrons les grands principes de la RSE plus tard quand nous aurons le temps, l'argent et que nous aurons mûri », nous avons pris la **durabilité** à bras le corps dès **2021** (soit quelques mois après la **naissance de PlantC**).

PlantC a choisi de structurer sa démarche **ESG** à travers la **certification internationale UNITAR**, basée sur les **17 Objectifs de Développement Durable**. Dès **2021**, l'entreprise a intégré la **durabilité** au cœur de sa **stratégie**, en s'appuyant sur un **diagnostic** initial, un **programme d'actions** sur 3 ans et une double dynamique **BCorp et ODD**. Ce cadre permet de piloter notre **impact environnemental, social et de gouvernance** de manière rigoureuse, transparente et progressive.

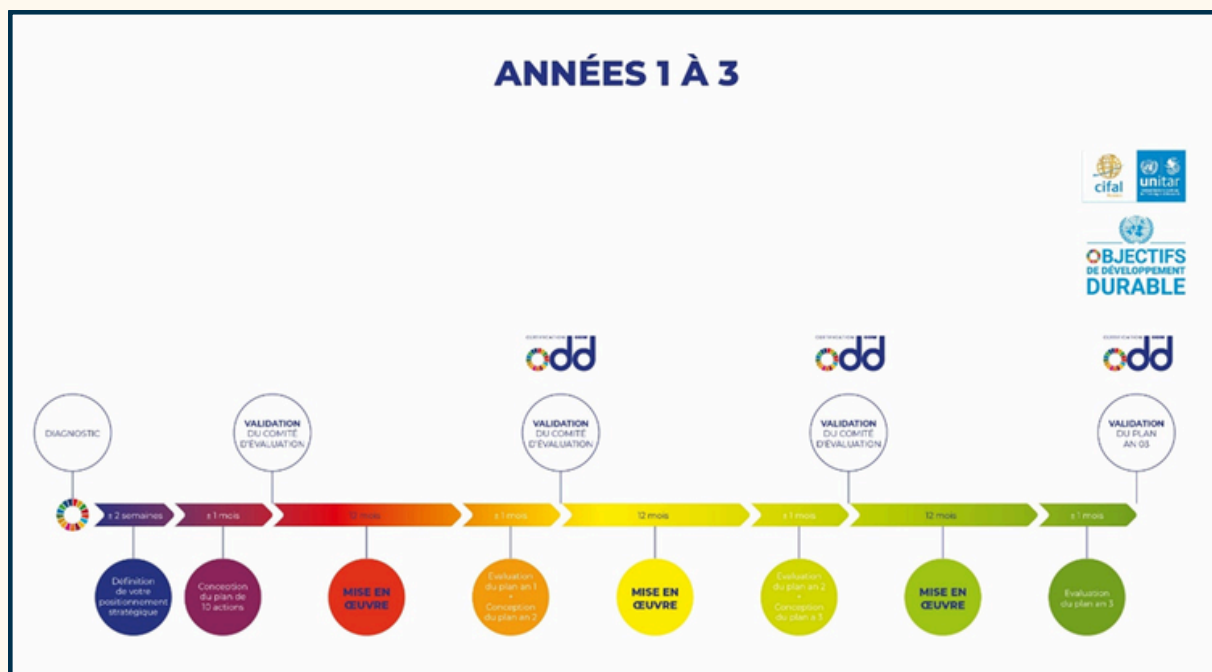
## LE PARCOURS ENTREPRENARIAT DURABLE

L'ensemble de ces actions témoigne d'une volonté d'évolution continue : faire mieux chaque année, affiner les **indicateurs**, renforcer **l'alignement stratégique** et cultiver une culture interne engagée. PlantC s'inscrit ainsi dans une démarche ancrée, sincère, cohérente, réaliste et tournée vers le long terme.

Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) ont été fixés par **l'ONU** en **2015**. Ils représentent le plan d'action mondial destiné à, d'ici **2030**, **libérer l'humanité de la pauvreté**, et à mettre la **planète** sur la **voie de la durabilité**.

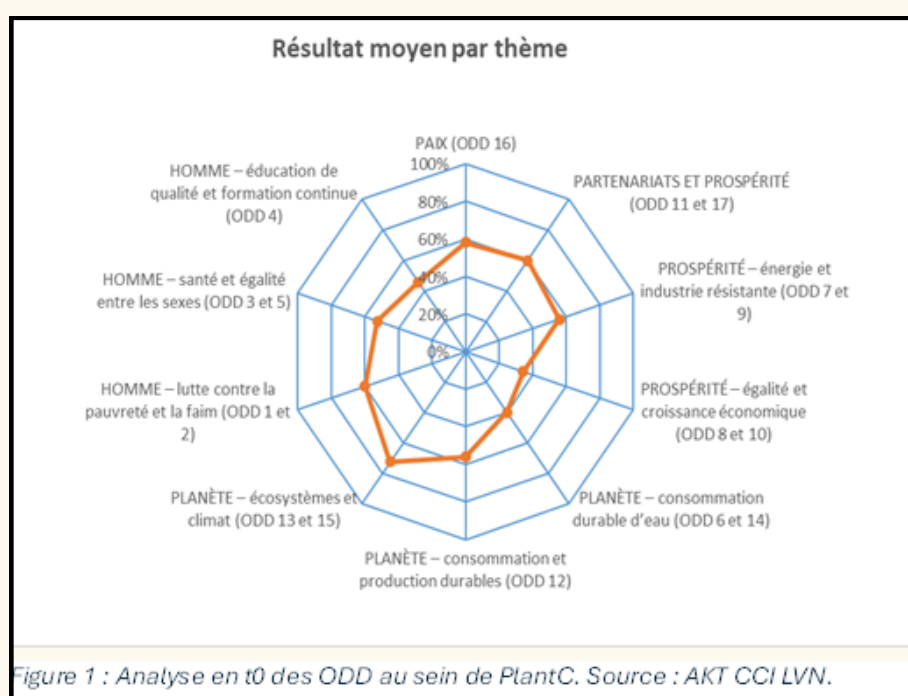
La Certification en Entrepreneuriat durable, c'est une feuille de route unique :

- **Démarrage** : un diagnostic pour faire l'état des lieux de nos pratiques.
- **Lancement** de la transformation en 3 ans avec annuellement, un plan de 10 actions concrètes à mener, sur base du diagnostic.
- Une **certification annuelle** en entrepreneuriat durable par **AKT-CCI (LVN pour PlantC)**.
- Une **certification finale internationale "SDG's Pioneer"**, reconnue par **l'UNITAR (ONU)**.



## LE DIAGNOSTIC DE PLANTC

La phase de diagnostic amorce le travail. La rosace (Figure 1) reprend notre situation en terme **d'ESG**. Cela nous permet de nous situer et d'organiser notre premier **plan d'actions**.



# MISE EN CONFORMITÉ ET POINTS D'ATTENTION

## Mettre en place un registre des déchets

PlantC a demandé les éléments concernant la **gestion de l'eau** et des **déchets** par le **BEP** pour l'espace Coworking du **TRAKK** où nos bureaux sont installés. Nous avons également demandé un **compte-rendu** de nos **consommations** en **électricité** et en **chauffage**.

Au Trakk, le **prélèvement** en eau se fait en **eau de ville** pour **l'eau de consommation** et en **eau de pluie** (citerne EP 10.000L) pour les wc.

Les **déchets** sont triés et gérés via les **collectes** organisées par le **BEP**. Papier, pmc, organique et résiduel.

Le bâtiment dispose d'une **installation photovoltaïque** de 8,3 kw crêtes.

Malheureusement, les **consommations** sont **mutualisées** et nous n'avons pas de vue précise sur nos propres consommations. Néanmoins, nous avons sensibilisé notre hôte à ce sujet.

## Sécurité et santé

PlantC devait se mettre en conformité par rapport à son **plan sécurité-santé (PSS)**. Celui-ci a été réalisé. La fiche sécurité d'outils manuels ou chimiques sont annexées. En outre, chaque nouveau collaborateur.trice ou stagiaire passe par la case « **sensibilisation à la sécurité** » où tout est détaillé pour le travail sur le terrain, dans les locaux, etc.

Nous avons également des **clauses spécifiques** en la matière envers nos **clients, bénéficiaires** et **prestataires de service**.

## NOS ACTIONS, NOTRE RÉSULTAT

# GOVERNANCE

## NOTRE RAISON D'ÊTRE ET LE LIEN AVEC LES OBJECTIFS DÉVELOPPEMENT DURABLE DE PLANTC

La **raison d'être** de **PlantC** a été définie pour fournir une **ligne directrice** claire et durable à toutes les actions de l'entreprise. Elle sert de **fondation stratégique**, de repère quotidien et d'**outil d'alignement** pour **l'équipe** comme pour les **parties prenantes**.

### Notre apprentissage

La **raison d'être** sert de **boussole** pour **guider** toutes nos **actions** quotidiennes au sein de PlantC. Elle oriente nos choix, que ce soit dans la réponse à des marchés, dans la manière d'incarner l'entreprise ou dans nos actions au nom de celle-ci. Plus qu'une simple phrase, elle rappelle pourquoi nous sommes là et ce qui motive nos décisions. L'avoir définie en amont est essentiel, car il est facile de s'en écarter lorsque l'on agit dans l'urgence. Gravée dans le marbre, elle nous accompagne et nous aide à garder le cap autant que nécessaire.

Mais nous avons pu la lier aux **ODD** pertinents pour l'entreprise. Les voici.



### Suivi et pérennisation

Nous l'avons affichée dans le **bureau** et est communiquée sur notre **site Internet**. Entre temps, nous la consultons, ainsi que les **ODD** qui y sont liés et nous y référons pour être certain d'avancer dans la bonne direction.

Cette action nous permet d'améliorer notre impact sur **l'ODD** :



# FORMALISER LA POLITIQUE D'ACCUEIL

PlantC a formalisé un **Welcome Pack** destiné à structurer l'accueil des nouvelles recrues, en complément du processus humain déjà en place. Ce document réunit les éléments essentiels sur la **mission**, la **vision**, les **valeurs** et les **pratiques internes** afin de garantir un **onboarding** clair, cohérent et homogène.

## Notre apprentissage

Le **Welcome Pack** est bien plus qu'un simple livret : c'est un **outil** structurant qui soutient à la fois les nouveaux arrivants et l'équipe. Il complète l'accueil humain en offrant un support clair, durable et facile à consulter. Pour les nouveaux, il facilite la prise de repères, réduit l'incertitude et permet d'avancer à leur rythme tout en restant une ressource disponible à tout moment. Pour l'équipe, sa création a permis de clarifier des éléments parfois implicites et d'assurer une cohérence dans la manière d'accueillir. Au final, cet outil vivant professionnalise notre processus d'intégration tout en restant fidèle à notre culture bienveillante.

## Suivi et pérennisation

Pour rester pertinent, le **Welcome Pack** doit être mis à jour régulièrement en intégrant les retours des nouveaux collaborateurs ainsi que l'évolution des outils et des processus. Sa pérennité repose sur un rituel de **suivi simple** et sur une **appropriation collective**, où chacun contribue à en faire un outil vivant. Enfin, il ne prend tout son sens que dans une véritable culture de l'accueil, car c'est la posture de l'équipe qui lui donne sa valeur.

Cette action nous permet d'améliorer notre impact sur **l'ODD** :



# FORMALISER UNE POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE

Pour garantir l'équité et la cohérence dans le développement professionnel, PlantC a mis en place une **politique de formation** structurée assortie d'un suivi annuel. Celle-ci fixe un cadre commun, clarifie les **règles d'accès** et assure une **répartition équilibrée** des **heures de formation** entre les **membres de l'équipe**.

## Apprentissage

La **formation en entreprise** est essentielle, car elle permet à chacun de développer ses **compétences** tout en renforçant les **savoir-faire collectifs** grâce au partage des connaissances. Les apprentissages internes, basés sur l'expertise présente dans l'équipe, sont également valorisés et comptabilisés comme des **heures de formation**. Pour garantir **l'équité**, un **tableau de suivi** a été instauré afin que chaque membre bénéficie d'un parcours d'apprentissage équilibré.

## Suivi et pérennisation

Le tableau est consulté chaque année et un plan de formation est proposé chaque année.

Cette action nous permet d'améliorer notre impact sur **l'ODD** :



## SOCIAL

### EDUQUER ET SENSIBILISER L'ÉQUIPE À L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, À L'INCLUSION ET AU RACISME

Nous souhaitons intégrer de nouveaux **talents** issus de **diverses cultures** et **parcours**, convaincus que cette **diversité** enrichira **l'équipe**. Nous sommes toutefois conscients que chacun ne fait pas face aux mêmes réalités ni aux mêmes difficultés. Pour accueillir ces futures recrues dans les meilleures conditions, nous devons nous y préparer afin de rendre leur arrivée agréable et renforcer notre **empathie collective**.

Pour ce faire, nous avons suivi une **formation** de **Live In Color** sur **l'inclusion au travail**.

## Apprentissage

L'équipe retient que **l'équité**, plus que **l'égalité**, permet de **valoriser les forces individuelles** et d'enrichir le **collectif**. La **diversité** est vue comme une **richesse** qui demande **dialogue, écoute** et une **communication ouverte**. Ces principes doivent être intégrés dans le fonctionnement de PlantC, notamment via les pratiques internes et la formation adaptée aux réalités de l'entreprise. Enfin, l'importance d'un **esprit d'équipe ouvert, sensible et attentif à la diversité** — visible comme invisible — est essentielle avant d'envisager de nouveaux recrutements.

## Suivi et pérennisation

Nous intégrerons les aspects de **diversité** dans nos **offres d'emploi** et dans notre **Welcome Pack** tout en continuant à se former et s'informer sur le sujet.

Cette action nous permet d'améliorer notre impact sur **l'ODD** :



## BÉNÉVOLAT OU PRESTATIONS EN PROBONO

Chaque année, les membres de l'équipe disposent d'un pot d'heures mobilisable pour le **bénévolat**. C'est de cette manière que nous avons pu soutenir différents organismes comme **Atelier Sorcier, TADA, ADRA, Live In Color, ...**

## Apprentissage

La mise en place d'un **quota d'heures de bénévolat par personne** confirme l'importance de **l'engagement social** au sein de PlantC. Cette pratique permet non seulement de soutenir des **organisations locales** ou actives sur des **enjeux sociétaux**, mais aussi de renforcer la cohésion interne et de diversifier les expériences professionnelles de l'équipe. Elle rappelle que l'impact positif de PlantC ne se limite pas à son activité principale.

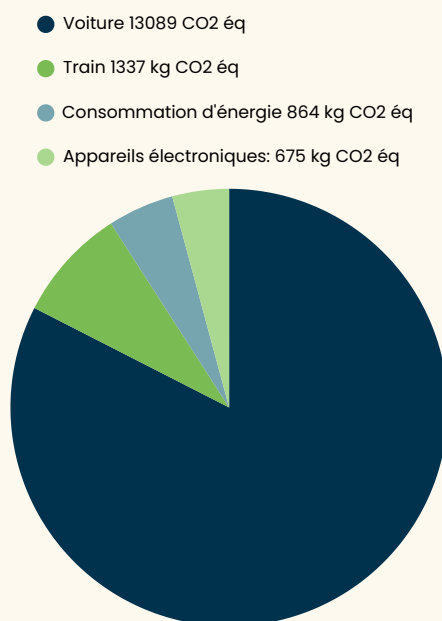
## Suivi et pérennisation

Nous réévaluons chaque année l'utilisation du volume d'heures disponibles et ajustons, si nécessaire, les modalités d'accès pour encourager une participation régulière. Le suivi porte également sur les **organisations bénéficiaires** afin de garantir la pertinence des actions menées et leur alignement avec les **valeurs** de PlantC. **L'objectif** est de **maintenir** cette **pratique** dans la **durée** et de **l'intégrer** de manière naturelle au **fonctionnement** de **l'entreprise**.

# ENVIRONNEMENT

## SAVOIR OÙ PLANTC SE SITUE DANS LE CADRE DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Nous adoptons au quotidien une approche sobre dans nos activités, mais nous manquons de **visibilité** précise sur l'impact réel du **fonctionnement** de **PlantC** sur **l'écosystème**. **L'objectif** est donc de formaliser ce suivi grâce à un outil dédié et de mesurer **l'évolution** de nos **émissions** tous les **2 ans**.



### Apprentissage

L'entreprise souhaite affiner son **bilan carbone** en intégrant progressivement de nouveaux postes, comme **l'empreinte** liée à la **production** de **plants**. Avec l'agrandissement de l'équipe, les déplacements augmenteront probablement en **2025**, ce qui renforce l'importance de **privilégier** les **transports en commun** ou le **covoiturage**, mesurés via **deux indicateurs** : **kg CO<sub>2</sub> éq/ETP** et **proportion de trajets en transport public**.

Un **capteur** installé en **2025** permettra aussi de réguler l'usage du **chauffage** et de la **climatisation** en fonction de **données objectives**, même si l'impact global sur la consommation du bâtiment reste incertain. Pour le **matériel électronique**, l'enjeu principal est d'allonger la **durée de vie des appareils** afin d'éviter des remplacements fréquents. Un **inventaire des durées de vie** sera donc mis en place pour suivre et améliorer cet aspect.

## Suivi et pérennisation

Nous comptons faire évoluer cet outil en intégrant les autres postes et en faisant le **bilan** tous les **2 ans** pour tendre vers une **diminution progressive** de notre **impact carbone**. Cette action est fortement en lien avec notre **politique d'achat durable** et l'incitation de l'équipe à la sobriété.

Cette action nous permet d'améliorer notre impact sur l'**ODD** :



## INCITER L'ÉQUIPE À LA SOBRIÉTÉ

L'équipe a analysé ses **consommations énergétiques** et défini des actions pour les réduire. Elle a fixé une **plage de confort thermique** entre **19°C** et **23°C**, permettant de limiter l'usage du **chauffage** et de la **climatisation**.

**Quatre challenges** hebdomadaires ont été réalisés : rouler à 110 km/h max, manger végétarien cinq midis, venir en transports en commun et respecter les températures définies.

Un **thermomètre** a été installé pour décider objectivement de **l'allumage** du **chauffage** ou de la **climatisation**.

**L'éclairage** des bureaux est **automatisé** : il ne s'active qu'en présence d'une personne et uniquement si la luminosité naturelle est insuffisante.

### Consommation d'énergie de notre local

	Quantité	FE	Total
<b>Gaz</b>	1893 kWh	238 g CO2.ed/kWh	450 kg CO2 éq
<b>Electricité</b>	1879 kWh	220 g CO2.eq/kWh	413 kg CO2 éq
<b>Eau</b>	6 m <sup>3</sup>	132 g CO2.eq/m <sup>3</sup>	1 kg CO2 éq
			<b>864 kg CO2 éq</b>

## Notre apprentissage

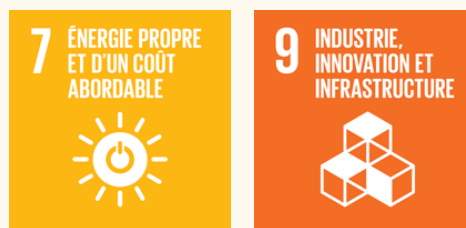
Les **challenges** nous ont montré qu'il est finalement assez simple d'adapter nos habitudes pour réduire nos consommations. Par exemple, passer une semaine d'hiver sans chauffage a été facile en prévoyant simplement quelques couches supplémentaires. Rouler à 110 km/h maximum n'a eu aucun impact sur notre organisation ni sur la préparation de nos rendez-vous. Ces défis nous ont permis de sortir du pilote automatique et de prendre conscience qu'adopter des **gestes** plus **responsables** n'est pas aussi compliqué qu'on pourrait le penser.

## Suivi et pérennisation

Nous souhaiterions renouveler ce type de petits **challenges**, liés ou non à la **certification**, tout en gardant l'idée d'une **auberge espagnole** en cas de réussite.

Nous aimerions aussi que ces défis deviennent de véritables **habitudes** afin de maintenir nos actions dans la durée.

Cette action nous permet d'améliorer notre impact sur **l'ODD** :



## FORMALISER UNE POLITIQUE D'ACHAT EN COHÉRENCE AVEC NOTRE RAISON D'ÊTRE

**PlantC** souhaite intégrer des critères environnementaux dans la **politique d'achat**. Il était donc nécessaire de formaliser ces choix. Le processus décisionnel est affiché en poster dans le bureau et doit être appliqué par tous les membres de l'équipe et ce, jusqu'à la direction.

## Apprentissage

Élaborer une **politique d'achat** est complexe, car il faut concilier **coût**, **délais** et **engagements environnementaux** dans un contexte où l'on attend des produits rapides et peu chers. Face à des **dilemmes** concrets — comme choisir entre un produit durable mais plus coûteux ou plus lent à livrer — l'entreprise doit reconnaître ses propres limites économiques. En tant que **petite structure en croissance**, elle ne peut ignorer les **contraintes budgétaires** et **commerciales** qui pèsent sur ses **décisions**. Elle a donc défini des **garde-fous** visant à privilégier les **achats responsables** lorsque cela reste raisonnable, tout en maintenant un équilibre entre **éthique** et **viabilité économique**.

## Suivi et pérennisation

Notre **politique d'achat** est devenue notre **colonne vertébrale** qui régit l'ensemble de nos achats (d'une tasse de café à nos vêtements d'entreprise ou encore de nos écrans d'ordinateurs). Nous comptons s'y fier encore et toujours pour nos **futurs achats**.

Cette action nous permet d'améliorer notre impact sur **l'ODD** :



## MENER DES PROJETS DE QUALITÉ SUR LE TERRAIN ET MAINTENIR DES RELATIONS SAINES AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Nous souhaitons valoriser un travail que nous effectuons en amont de chaque aménagement, et ce, depuis les débuts de PlantC. Nous collectons les caractéristiques nécessaires à l'évaluation du projet, tout en considérant notre **raison d'être** et les **souhaits** de nos **bénéficiaires** ou **clients**.

## Apprentissage

A partir de cette **collecte de données**, nous communiquons de manière claire avec nos **sous-traitants** pour des **remises d'offre**, nos bénéficiaires et clients. In fine, cela nous permet de réaliser les **aménagements** en faveur de la **biodiversité** de manière efficace.

## Suivi et pérennisation

Cette **procédure interne** est mise à jour constamment. En effet, c'est un outil évolutif qui est mis **à jour** en fonction des **avancées scientifiques**, de nos **découvertes** et de nos **apprentissages** sur le **terrain**.

Cette action nous permet d'améliorer notre impact sur **l'ODD** :



# SENSIBILISER À LA GESTION DE L'EAU DANS LES PROJETS PLANTC

La **gestion de l'eau** dans le **secteur** des **espaces verts** est loin d'être évidente. Avec le **changement climatique** et les **événements météorologiques** extrêmes qui en découlent, nous sommes confrontés à des situations contrastées : parfois un excès d'eau, parfois une sécheresse marquée. Cela rend notre veille hydrique à la fois complexe et délicate.

## Apprentissage

Dans ce contexte, nous avons mis en place une **méthodologie interne** qui nous permet ensuite de transmettre des **recommandations** claires et adaptées aux **entreprises** ou aux **agriculteurs** chez qui nous avons réalisé des **plantations**.

## Suivi et pérennisation

Nous adaptons si nécessaire notre **méthodologie** pour prévenir les **sècheresses** potentielles auquel cas nous avertissons les personnes concernées.

Cette action nous permet d'améliorer notre impact sur **l'ODD** :



## RENDRE NOS ÉVÈNEMENTS ÉCORESPONSABLES

Chaque année, différents événements sont organisés et parfois accompagnés d'un **catering** simple composé notamment de viennoiseries, jus de fruits frais et café/thé, dont seule une partie provient de **filières durables ou locales**. Bien que le **plastique** à usage unique soit évité, l'usage de **matériel réutilisable** pourrait être amélioré, notamment pour les verres, tasses et touillettes. Enfin, le **gaspillage alimentaire** reste limité grâce à une **planification** précise et à la **redistribution** des **surplus** à l'équipe.

## Apprentissage

Choisir des **produits locaux** et du **matériel réutilisable** est une action simple mais réellement bénéfique pour l'environnement, tout en suscitant l'intérêt et le plaisir des participant-es. Les personnes apprécient particulièrement les aliments frais et locaux, et se montrent même curieuses de découvrir leur provenance, ce qui rend l'écologie plus attrayante. Cette démarche n'exige que peu de préparation supplémentaire : il suffit d'utiliser un **kit de gobelets réutilisables** et de se fournir dans de meilleures enseignes.

En parallèle, nous tentons un maximum de **sensibiliser au covoiturage** pour les **visiteurs** de nos **événements** ou l'usage des **transports en commun**.

## Suivi et pérennisation

Nous perpéтуons ces bonnes pratiques et la faisons évoluer en l'alimentant d'autres bonnes adresses. En lien avec notre **politique d'achat durable**.

Cette action nous permet d'améliorer notre impact sur **l'ODD** :



# CONCLUSION

Mettre en place des mesures **ESG**, c'est passer de la **genèse du plan d'action** à sa mise en œuvre, puis veiller à sa **pérennité**, pour que chaque **action** devienne progressivement une **habitude**.

Cela demande du **temps**, de **l'énergie** et la **capacité** à **féderer** une **équipe**. Mais c'est aussi le moyen de concrétiser un **champ de travail** aligné avec la **vision** et les **valeurs** de l'entreprise, tout en tenant compte des **contraintes** propres à une **TPE**.

Notre niveau d'exigence peut parfois sembler **disproportionné** : reconnaître nos limites fait partie du processus et impose de faire des choix. **Choisir, c'est renoncer**. Pour avancer efficacement et dans l'intérêt du bien commun, il est parfois indispensable de se faire accompagner par un **tiers**, afin de prendre du recul, de se rassurer et de doser ses efforts pour **maximiser son impact**.

Ce n'est pas un **sprint**, mais une **course de fond**. Ou plutôt une marche à son rythme, guidée par une **boussole** claire, à laquelle nous revenons régulièrement pour garder le cap.

**Aricia Evlard, Cofondatrice associée de PlantC.**

