

ccim mag

LE MAGAZINE DES ENTREPRISES

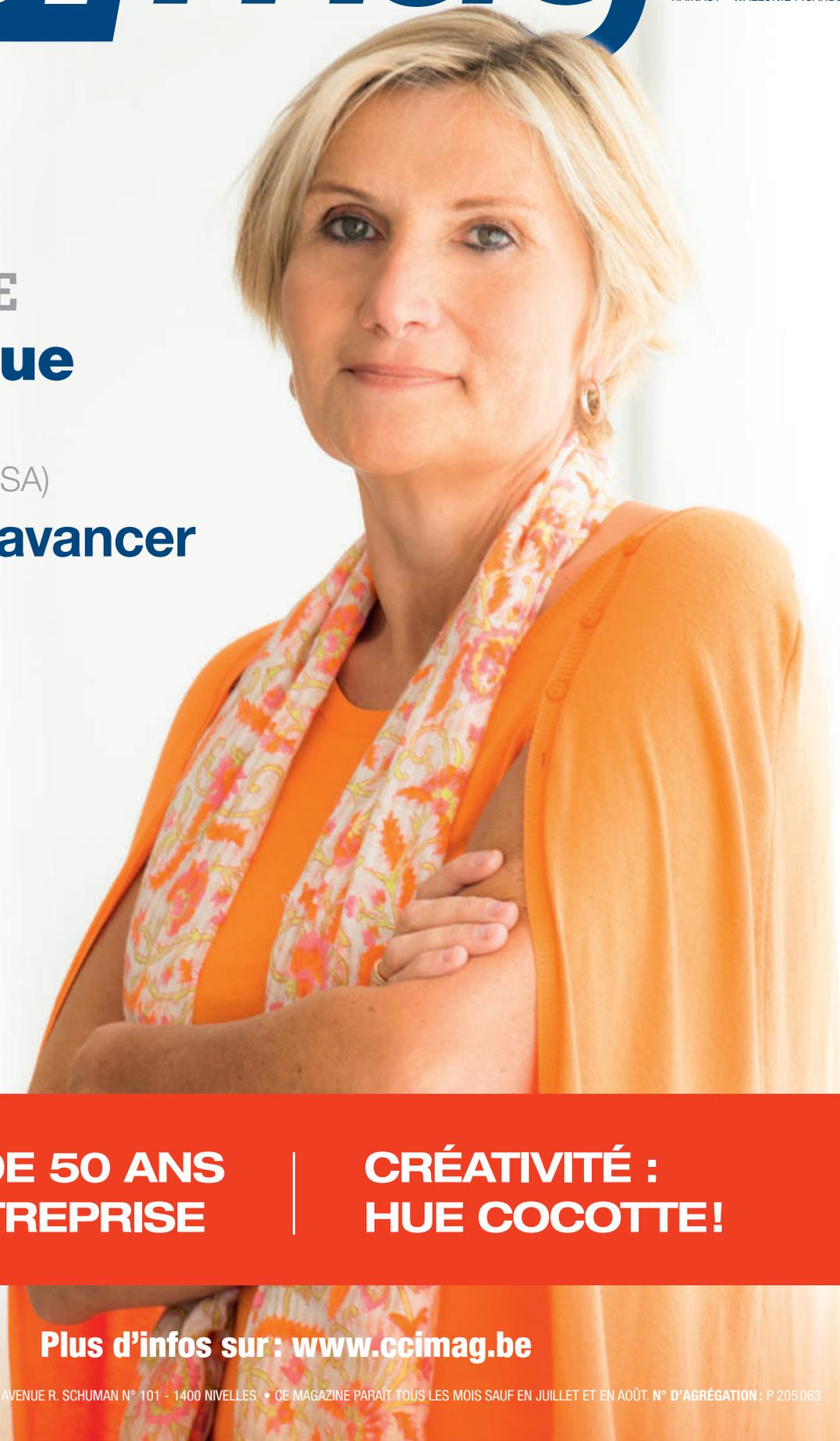
MENSUEL N° 08
OCTOBRE 2013
ÉDITION BRABANT WALLON -
HAINAUT - WALLONIE PICARDE

L'INVITÉE

**Véronique
Croisé**

(IPL BUSINESS SA)

La soif d'avancer



Dossiers

**LES + DE 50 ANS
EN ENTREPRISE**

**CRÉATIVITÉ :
HUE COCOTTE!**

Plus d'infos sur: www.ccimag.be



Notre collaboration avec le Fonds Européen d'Investissement

Accéder plus facilement à son capital de départ, ça aide à démarrer.

Vous lancez un business ? Ça tombe bien, c'est également ce que nous faisons chaque jour et dans votre région. Grâce à notre spécialiste Business Banking local, vous bénéficiez de conseils avisés et d'un accompagnement pas à pas. Il vous donnera en outre tous les détails sur la garantie

du Fonds Européen d'Investissement. Grâce à celle-ci, vous pourriez obtenir un allègement des garanties à apporter à votre crédit ou une réduction de taux. **Intéressé ? Contactez votre spécialiste Business Banking local ou surfez sur belfius.be/starters.**



Une garantie est accordée au titre du programme-cadre pour la compétitivité et l'innovation de l'Union européenne.

Belfius Banque SA, Bd Pacteco 44 à 1000 Bruxelles - IBAN BE23 0529 0064 6991 - BIC GKCCBEBB - RPM Bruxelles TVA BE 0403201185 - n° FSMA 19649 A.

 **Belfius**
Banque & Assurances



© Lightsquare



Pour les « 50+ », il y a un double langage, de la part du législateur!

P. COULON

CCI Brabant Wallon

(Parc d'Affaires « Les Portes de l'Europe »)
Avenue Schuman, 101 - 1400 Nivelles
www.ccibw.be - info.ccibw@ccibw.be

CCI Hainaut

Siège de Charleroi
Avenue Général Michel 1c - 6000 Charleroi

Siège du Centre
Place de la Hestre, 19 - 7170 La Hestre

Siège de Mons
Parc Initialis - Bld André Delvaux, 3 - 7000 Mons
www.ccih.be - info@ccih.be

CCI Wallonie picarde

Siège de Mouscron
Boulevard industriel, 80 - 7700 Mouscron

Siège de Tournai
Rue Terre à Briques, 29A - 7522 Tournai Marquain
www.cciwapi.be - info@cciwapi.be

Les « 50 et + » : à écouter de très près!

Voici un CCI mag' qui traite de deux sujets bien d'actualité et qui, comme toujours, nous préoccupe.

La créativité, en fait, la capacité de créer, doit être perçue comme une ambiance collective pour aller vers des horizons inconnus. Créer résulte d'idées, de réflexions que nous avons toutes et tous, pour autant que la motivation, un préalable indispensable, y soit. Ici, la personnalité de nos collaboratrices et collaborateurs doit impérativement être perçue à sa juste valeur. Il y a en effet les suiveurs, les soumis, les indifférents et les rebelles, à ne certainement pas sous-estimer, pour autant que ces derniers aient une vision constructive et non revendicative pure et simple, voire simpliste. Le vivier de créativité se trouve fort probablement parmi nos réactionnaires!

Les « 50 et plus », un sujet bien différent... Pourtant, au vu de leurs expériences et motivations, le premier sujet ne les exclut certainement pas. Ils sont à écouter de très près, ces rebelles constructifs.

Bien évidemment, une part non négligeable d'entre eux souhaite « lever le pied » de manière progressive. Bien des causes l'expliquent. N'oublions pas que près de 50 % ont divorcé ou vivent seuls et que, pour ces derniers, garder une vie sociale, en travaillant, est indispensable à leur équilibre.

Le coût des travailleurs dans cette catégorie d'âge est beaucoup trop élevé, vu notre système belgo-belge de fonctionnement. Nous savons toutes et tous que leurs pensions dépendront de l'état de leur fin de carrière (pour le moment, cela change tellement souvent). Le législateur souhaite que nous gardions ces derniers jusqu'au terme des 65, voire 67 ans afin d'assurer un financement réaliste pour les générations futures. Pourtant, il y a double langage de la part de notre législateur, du style piège à l'emploi : engager un senior permet des avantages indéniables, mais les conserver, rien du tout et s'en séparer engendre des contraintes très coûteuses (outplacement et préavis). Mais bon sang, ce n'est jamais par plaisir que nous nous séparons de personnel, quel qu'il soit. Il y a toujours une raison qui, le plus souvent, est économiquement indispensable.

En tout état de cause, des idées, des mesures générales, des plans plus ou moins compréhensibles et applicables existent en grande quantité, mais ici généraliser ne me semble pas possible; chaque cas est intimement individuel, seul l'humain prime.

Bonne lecture,

PATRICK COULON,
PRÉSIDENT CCI HAINAUT



Le magazine des Entreprises
ISSN-0776-3344
www.cciimag.be

Éditeur responsable
Marc Chapelle



Chef d'édition

Stéphanie Heffinck
Tél. 067/89.33.36
ccibw.magazine@skynet.be

Publicité

Solange Nys
04/341.91.67
solange@ccimag.be

Journalistes

Alain Braibant, Camille Desauvage,
Stéphanie Heffinck, Hugo Leblud,
Céline Léonard

Dossiers

Stéphanie Heffinck, Céline Léonard

Abonnements

Françoise Bonmariage
Tél. 04/341.91.72 - fb@ccilvn.be

Photos

Invité du Mois : Reporters

Impression

Chauveheid

Maquette et mise en page

Mwp Communication - www.mwp.be

Toute reproduction totale ou partielle
est strictement réservée à l'éditeur
© CCI mag'

Mensuel N° 08
 Octobre 2013
 EDITION BRABANT WALLON
 HAINAUT - WALLONIE PICARDE

L'invitée

Véronique Croisé IPL Business SA-RBMI

Avec son associée, Valérie Boutefeu, Véronique Croisé a repris des sociétés actives dans le secteur des fournitures et mobilier de bureau. IPL Business SA est la plus grosse des sociétés de la holding belge « RBMI ». Femme de caractère, sans avoir mauvais caractère (sic), Véronique livre en toute sincérité « Coup de génie », « coup de force », « coup de gueule »...



© Agoravox

Analyse sectorielle

Galvanisez votre énergie !

Quel est le rôle des facilitateurs « URE » ? Et quelles sont les solutions proposées par quelques bureaux et sociétés actifs dans le secteur de l'énergie ? Un sujet qui nous concerne tous...



Cocorico

Quand Google recherche... ses origines belges

Les collaborations s'intensifient entre le géant de la Silicon Valley et le « Google de papier », le Mundaneum (Mons) !...



Honest Talk

Francis Carnoy Il faut un grand plan logement pour la Wallonie !

Directeur général de la Confédération de la Construction de Wallonie, Francis Carnoy plaide pour un grand plan logement dans notre région. « Il faut stimuler l'investissement privé sinon, nous irons vers une crise du logement ».



L'Economie en images

Argio : un procédé ancestral industrialisé

A Tubize, Géry Despret, entouré d'amis, s'est lancé dans la production industrielle de briques en terre crue. Argile, sable, calcaire et un peu de chaux constituent les blocs. Une brique dans le ventre, l'architecte a désormais une brique dans les mains, dont les atouts n'ont pas fini de séduire...



Dossier

Les plus de 50 ans en entreprise

- La Belgique en queue de peloton
- Stop aux clichés
- Excès de jeunisme : quels dangers ?
- Les avancées législatives
- Ménager : pas nécessairement une bonne idée
- Conclusion



Créativité : Hue cocotte ! Des moteurs pour les idées

- Quelques éléments moteurs ou freins de la créativité
- La gestion de la créativité
 - le « terreau » avant les tuteurs
 - la démarche : commencer par prendre son temps sur la question
 - animer une séance de créativité
 - stimuler la motivation intrinsèque
 - encourager l'innovation, à tous les degrés de la pyramide
- Techniques de créativité





En bref

L'actualité du chef d'entreprise 39

Au programme de cette édition : l'amélioration de la loi sur la continuité des entreprises, les stages de transition... et bien d'autres infos encore !



Boîte à outils

Vents favorables à la créativité 42

Dans le prolongement du dossier de ce mois, quelques pistes pour pousser vos projets innovants...



Quand vos collaborateurs ont-ils droit au petit chômage ? 44

Le petit chômage offre à vos collaborateurs la possibilité de s'absenter du travail tout en maintenant leur rémunération. Quels événements y donnent droit ? Tous les travailleurs peuvent-ils en bénéficier ? Sous quelles conditions ? CCI mag' fait le point.

Service achats

Ateliers Jean Del'Cour 47



D. Fréson

Directeur du Service Achats des Ateliers Jean Del'Cour, Dominique Fréson lève le voile sur le fonctionnement de son service et les conditions à observer pour intégrer la liste des fournisseurs de son entreprise.

Echos de la CCIBW

Les activités de la CCI du Brabant wallon 57

Les participants des « apéros de l'été » de la CCIBW en sont repartis avec des étoiles plein les yeux. Cette année, le locus avait été placé sur « les étoiles sportives du Brabant wallon ».



Portraits

2BHunt : rechercher et faire évoluer les talents... 49

Les services de la société se déclinent à travers trois pôles : Talent Finder, Talent Developer, Talent Viewer, ce dernier étant un site de recrutement structuré en une dizaine de spécialisations...



S. Tommeisen (2B-Hunt)

Diffusion Menuiserie 50

Le « Groupe Distribois » a ouvert une nouvelle implantation à Court-Saint-Étienne. Sa clientèle est constituée de professionnels et particuliers...



Diffusion Menuiserie (Distribois)

Vanbreda Risk & Benefits : PME en croissance, gérez bien vos risques ! 51

En tant que courtier et consultant dans le Benelux, Vanbreda Risk & Benefits s'est spécialisé dans la gestion des assurances industrielles et professionnelles, dans le « Risk Management » et la gestion des « Employee Benefits ».



D. Gasterman (Vanbreda Risk & Benefits)



D. Michel (Eto Michel CCS)

ETS Michel CCS : chauffe l'Afrique 52

La société assure des services de chauffage, de climatisation et de sanitaire aux particuliers (70%), ainsi qu'aux écoles, homes, usines et autres institutions (30%). Elle va équiper son personnel de tablettes numériques pour établir des devis en direct : gain de temps et... de papier !

Easy-m : expertise Appel 53

Besoin d'expertise Appel pour votre activité professionnelle ? Annick Maes est aujourd'hui à la tête de l'entreprise familiale qui accompagne ses clients depuis le conseil jusqu'au service après-vente...



A. Maes (Easy-m)

Vie de nos entreprises

Anniversaires importants : 54

150 bougies pour Industeel Belgium, filiale d'Arcelor Mittal et la moitié, pour Mecar, sise à proximité de Nivelles !...



Echos de la CCIH

Les activités de la CCI du Hainaut 55

L'AG de la CCI Hainaut s'est tenue cette année au Val-Fayt, à Fayt-lez-Manage. Invité d'honneur, Monsieur Didier Belens, CEO de Belgacom, a entretenu son auditoire sur le thème : « Demain, c'est aujourd'hui... ».

Echos de la CCIWAPI

Les activités de la CCI de Wallonie picarde 60

Encore du sport, pour la CCI Wapi, cette fois, qui, avec la Chambre de Commerce Franco-Belge du Nord de la France et Voka-Kamer van Koophandel West-Vlaanderen a convié ses membres à un tournoi de golf.



IPL

Business

Fourniture
Mobilier de

VÉRONIQUE CROISÉ (IPL BUSINESS SA)

LA SOIF D'AVANCER

- ▶ IPL Business SA : un groupe belge spécialisé dans la fourniture et le mobilier de bureau
- ▶ une société de la holding RBMI
- ▶ 2 femmes chefs d'entreprise

STÉPHANIE HEFFINCK - © REPORTERS

De la tête aux pieds, Véronique Croisé est en orange, en ce jeudi matin, lorsque nous la rencontrons à Braine-l'Alleud, dans les bureaux d'IPL Business. Fraîche et vive comme un coquelicot, elle n'hésite pas à déplacer un lourd canapé dans lequel elle joue les caméléons, le temps d'une prise de vues improvisée. Véronique ne laisse rien au hasard. Cela se voit, cela se sent dès ses premières paroles. Cela se vérifie, aussi, dans son parcours sans faute et sa soif d'avancer main dans la main avec son associée, Valérie Boutefeu. « *Nous sommes 2 femmes de caractère, sans avoir mauvais caractère* », plaisante-t-elle. « *Nous avons fait les mêmes études d'ingénieur commercial Solvay et sommes complémentaires. Valérie est venue me rejoindre comme associée en 2000, au décès de son papa, Roland Boutefeu, fondateur du groupe. Roland et moi avons racheté progressivement des entreprises dans des secteurs proches et ce développement a continué, avec Valérie, en nous concentrant plus vers la fourniture de bureau et le mobilier de bureau* ».

IPL Business SA appartient à la holding belge - « RBMI » -, dirigée aujourd'hui par les 2 femmes, actionnaires à 100 %. Orientée BtoB, c'est la plus grosse société du groupe, comptant une vingtaine de collaborateurs (ndlr : ± 45 personnes pour l'ensemble du groupe). RBMI a également repris la Papeterie IPL sa de Liège, la Papeterie NIAS sa de Bruxelles, BELGRAF sprl et est aussi propriétaire de SELECT COPY sa, copy service-papeterie situé dans le quartier européen. « *Quand nous en avons l'opportunité, nous reprenons des sociétés dans ce même secteur de fournitures et mobilier de bureau avec le grand avantage d'agrandir l'équipe avec du personnel expérimenté et de bénéficier d'économies d'échelle* ».

Le groupe a réalisé plus de 10.000.000 euros de CA, pour l'exercice 2012.

Coup de génie

« Après avoir acquis et intégré la plupart de nos entités entre 1998 et 2002 dans notre holding RBMI, nous avons, dans les années 2005-2006, structuré le groupe de manière optimale. La centralisation des stocks, des informations et de gros investissements informatiques, entre autres, ont été réalisés afin de conférer un souffle plus professionnel à nos entités. Nous avons 20.000 articles en stock, papeterie et fournitures de bureau confondus ! Lorsque la crise de 2008 est arrivée, notre organisation était en place et nous avons donc tenu le cap.

En avril 2012, notre centre logistique devenant trop petit, nous avons déménagé IPL BUSINESS sa à Braine-l'Alleud dans le Parc de l'Alliance, tout en gardant, bien entendu, notre antenne liégeoise. Ce déménagement fut le point de départ d'un nouveau développement. Nous avons adapté nos procédures - car je suis la reine des procédures (rires) - et avons, depuis lors, agrandi notre équipe en engageant des commerciaux supplémentaires et un responsable du développement commercial. J'ose le dire, la croissance est au rendez-vous. Notre équipe, tant interne qu'externe, est professionnelle, expérimentée et très à l'écoute du client. Une des clefs de notre succès !

Autre atout : nous avons la chance, grâce à notre taille importante sur le marché belge, de pouvoir négocier des prix au plus juste pour être tout à fait compétitifs, tout en fournissant des services sur mesure. Et notre client peut, s'il le souhaite, acheter aussi des produits connexes, en dehors de notre catalogue. Nous faisons les démarches de recherche d'articles pour lui, à sa demande. Dans le secteur de la papeterie et des fournitures et mobilier de bureau, nous nous démarquons, en Belgique, par notre orientation à la fois « BtoB » - entreprises - et « BtoC » - particuliers - grâce à IPL Business et à nos papeteries.

Je voudrais aussi parler d'une satisfaction qui est également une force, chez nous, car cela se traduit par la motivation de nos troupes : nous avons pu mettre en place un esprit de groupe. Par nature, j'aime fédérer. Présenter à nos effectifs des actionnaires à visage humain. Nos collaborateurs sont fiers de travailler pour une société renommée, ordonnée et qui ne les « dépasse » pas. La boucle décisionnelle étant courte, ils apprécient l'avancée rapide des projets.

Souplesse, rapidité d'exécution, large assortiment et proximité du client, sont les maîtres-mots de cette entreprise dynamique !



“ Notre boucle décisionnelle est courte et notre groupe est bien structuré ; cela nous permet d'avoir un service client bien organisé, souple et de proximité ”

Vous recherchez des collaborateurs ?
Inscrivez-vous à la 7^e édition du
FORUM EMPLOI EUROMETROPOLE
LILLE – KORTRIJK – TOURNAI

28 NOVEMBRE 2013 KORTRIJK XPO
DE 10H À 17H

Profitez de cet événement pour recruter !

- Rencontrez un maximum de candidats chercheurs d'emploi, jeunes diplômés et travailleurs des régions de Wallonie picarde, du Nord-Pas de Calais et de Flandre Occidentale
- Diffusez vos offres d'emploi avant, pendant et après l'événement
- Renforcez la visibilité et la notoriété de votre entreprise et de ses activités grâce à une campagne de communication d'envergure. Découvrez l'ensemble des atouts de votre participation à ce Forum et

RÉSERVEZ VOTRE STAND DÈS MAINTENANT
en téléchargeant le dossier sur
WWW.JOB-EUROMETROPOLE.COM




Prospectez intelligemment et rapidement hors Europe

Un carnet ATA simplifie vos procédures !

Un carnet ATA (acronyme de « Admission Temporaire/Temporary Admission ») réduit les retards et les tracas à la douane lors d'un import/export temporaire. Ces désagréments sont surtout liés à la récupération de la caution que vous devez déposer lors de l'entrée dans un pays.

Le carnet ATA remplace les cautions individuelles par une garantie valable au niveau international.

ATA carnet



« Un seul document, valable pendant un an, vous permet d'importer temporairement dans 39 pays, membres de la chaîne ATA, hors de l'Union européenne. »

NOVALLIA, un prêt avantageux pour financer votre projet innovant !

Un projet d'innovation...

Vous êtes une PME wallonne?

Vous avez un projet innovant?

Vous êtes à la recherche de financements?

Rendez-vous sur notre site !

www.novallia.be

Pour connaître les modalités des prochains appels à projets, adressés aux PME wallonnes, consultez notre site internet.

Le Fonds européen de Développement régional et la Wallonie investissent dans votre avenir



... avec Novallia, c'est une innovation



novallia
Groupe Soverath

13, Av. Maurice Destenay | 4000 Liège
Tél : + 32 (0)4 220 51 90
info@novallia.be

Coup de force

« J'en suis convaincue et nous en sommes un exemple : aujourd'hui, malgré la conjoncture difficile et même à la faveur de cette dernière, il y a des entreprises dynamiques qui en veulent, qui se battent, qui y croient. Il y a du business en Wallonie! »

Coup de gueule

« Je déplore, comme nombre d'indépendants qui veulent générer de l'emploi, le poids des charges sociales et les pertes de temps occasionnées par tous les documents administratifs. Je souhaiterais, et mes collaboratrices également, avoir ce temps pour nous concentrer sur notre core-business ».



BIO EXPRESS

Née le 27 février 1963 à Ixelles

- ▶ Études Primaires : Sainte Louise de Marillac
- ▶ Études Secondaires : Dames de Marie
- ▶ Études Universitaires : ULB - Ecole de Commerce Solvay
- ▶ **De 1988 à 1991** : Employée chez ASPHALTCO - Product Manager
- ▶ **1992** : devient actionnaire du groupe RBMI et dirige successivement et simultanément les différentes entités du groupe, à l'époque principalement orienté copy-service et imprimerie (D COPY, SELECT COPY, PAUWELS PLAN, BELGRAF) pour s'orienter progressivement - dès 1998 - vers la papeterie, la fourniture et le mobilier de bureau (PAPETERIE NIAS, PAPETERIE IPL, IPL BUSINESS)
- ▶ **De 2003 à 2007** : Présidente de BOSTA (Belgian Office and Stationery Trade Association) regroupant les professionnels belges du secteur de la Papeterie et de la Fourniture de bureau.



IL ÉTAIT UNE FOIS... VÉRONIQUE CROISÉ

- ▶ **Qu'est-ce que les bonnes fées vous ont donné?**
« le sourire et l'envie de vivre et de faire des projets »
- ▶ **... mais qu'ont-elles oublié?**
« une pincée de : « calme », un soupçon d'insouciance »
- ▶ **Par quoi/qui ne vous en laissez-vous pas conter?**
« par les hommes » (rires)
- ▶ **Vous frottez votre lampe magique pour?**
« prendre plus du temps pour les miens »
- ▶ **Plus que les grandes dents de Mère-grand, que craignez-vous?**
« le temps qui passe trop vite, il y a tellement de choses que je souhaite réaliser! »
- ▶ **D'un coup de baguette magique, que supprimeriez-vous?**
« l'injustice »

IPL BUSINESS SA

Avenue du Japon, 35 - 1420 Braine-l'Alleud
Tél. 04/220.57.67

www.iplnet.be

GALVANISEZ

Obtenez une déduction fiscale suite à des investissements en vue d'économiser l'énergie, recevoir une aide en vue d'investir, une prime après avoir pris la décision ou encore solliciter une subvention dans le cadre d'un audit énergétique. Les entreprises peuvent bénéficier de tels incitants financiers en matière d'utilisation rationnelle de l'énergie. Le site internet <http://energie.wallonie.be> (rubrique « aides et primes ») donne un aperçu complet de ceux-ci. Pas toujours facile de s'y retrouver. Mais soucieuse que ses entreprises soient guidées dans le processus parfois complexe d'aides à l'énergie, la Région wallonne a mis sur pied les « Facilitateurs URE ». **Pour les entreprises à caractère industriel**, trois acteurs - les « Facilitateurs URE Process » - se sont vu confier la mission d'aider les entreprises à réduire leurs factures énergétiques : la CCIH (pour les entreprises du Hainaut), 3J Consult (pour les provinces du Brabant wallon, de Namur et de Liège) et la CCILB (Luxembourg et Liège). Les Facilitateurs URE Process rendent des services gratuits : information (séminaires et documentation), pré-check énergétique (visite sur site), formation en audit énergétique (pour permettre à un responsable de l'entreprise d'établir lui-même un audit) et formation en coaching énergétique.

Pour le secteur tertiaire, des missions semblables ont été confiées à l'ICEDD. Les facilitateurs URE aident aussi les entreprises à recevoir les incitants pouvant être délivrés par la Région et le Fédéral. Les Facilitateurs URE n'effectuent donc pas un service commercial et ne se substituent donc en aucun cas à un bureau d'études spécialisé ou à un installateur. Les entreprises ne doivent toutefois pas hésiter à faire appel à ceux-ci pour les guider dans leurs démarches.

Un guichet unique, accessible par téléphone, a aussi été mis sur pied au 0800/97.333 pour les sociétés à caractère industriel et 081/25.04.98 pour le secteur tertiaire.

Et, par courriel :

facilitateur.ure.process@ccih.be (secteur industriel en Hainaut),
facilitateur.ure.process@3j-consult.com (secteur industriel dans les provinces du BW, Namur et Liège).

facilitateur.ure.process@ccilb.be (secteur industriel Liège et Luxembourg) et facilitateur.ure.batiment@icedd.be (tertiaire).

SÉBASTIEN ETIENNE

ELSINGOR, DE LA FABRICATION À LA DISTRIBUTION

La société belge Elsingor travaille à la fois comme fabricant, distributeur et importateur de systèmes photovoltaïques. La société est aussi importatrice de pompes à chaleurs et agit également comme bureau d'études. Elsingor a par ailleurs conçu et lancé le concept E-Pac. Celui-ci vise à récupérer la ventilation à travers une pompe à chaleur. Elsingor travaille avec tout un réseau de partenaires. En terme de réalisations diverses, on peut citer la gare de Charleroi (240 panneaux de 230wc), FIB à Saintes, Colruyt à Hal ou encore le projet de 13 appartements passifs « GreenImmo » à Uccle.

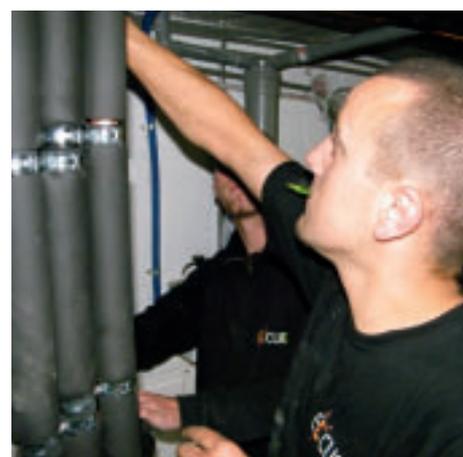


ELSINGOR

Avenue Robert Schuman, 10
1400 Nivelles - Tél. 02/326.86.40
www.elsingor.be

ECCLIPSE, DE L'ÉNERGIE VERTE SUR MESURE

La société Eclipse est active dans les techniques du bâtiment : chauffage, sanitaires, électricité, pompes à chaleur, panneaux solaires et photovoltaïques... Existente dans sa forme actuelle depuis 2007, cette PME familiale est spécialisée dans l'énergie verte. Ses clients sont des particuliers. L'entreprise travaille aussi en collaboration avec des architectes. Les solutions sont sur mesure. « *Comme nous touchons à beaucoup de techniques,*



nous étudions chaque environnement pour lui trouver la solution la plus adaptée avec les sources d'énergie actuelle » explique le gérant d'Eclipse, Etienne Thunus. L'entreprise - au sein de laquelle travaillent notamment cinq des fils du gérant - propose un service complet allant de l'établissement du dossier, à la vente et à l'installation.

ECCLIPSE

Rue Emile Dony, 28
6464 Bourlers (Chimay) - Tél. 060/21.94.81
www.ecclipse.be

VOTRE ÉNERGIE!

D2SOLUTIONS, DES CONSEILS POUR VALORISER AU MIEUX SON INVESTISSEMENT



Le bureau d'études D2Solutions propose conseils et accompagnement en matière de performance énergétique et de construction durable, fort d'une expertise dans le domaine. Ce bureau, fondé en 2009, s'adresse aussi bien aux particuliers qu'aux professionnels et entreprises, que cela soit pour des constructions ou des rénovations. D2Solutions est reconnu, notamment, comme responsable et certificateur PEB. Le bureau fonctionne autour d'une petite équipe. « Cela permet un contact

plus direct, estime son fondateur Bertrand Wart. *Et quel que soit notre client, chaque projet mérite la même attention afin d'examiner comment valoriser au mieux son investissement dans un environnement sain et économe en énergie.* » Comme carte de visite marquante, le bureau peut citer la requalification du centre-ville d'Andenne pour laquelle on a fait appel à lui pour les aspects PEB.

D2SOLUTIONS

Rue de Saint-Marin, 8, bte 1/1 - 7100 La Louvière
Tél. 064/22.04.55 - www.d2solutions.be

STEEL, SUR LE FIL DU DÉBUT À LA FIN



De la mesure à la facture, un seul métier. Voilà comment Pierre Vanderdonck, administrateur délégué de Steel SA, décrit en quelques mots l'activité de son entreprise. Depuis 1982, cette société est spécialisée dans le comptage d'électricité. Du conseil et l'étude, à l'installation de compteurs et à la maintenance, Steel couvre ces diverses facettes. « *Nous avons créé une niche et sommes les seuls à offrir ce service complet. Et ce, dans un domaine où le perfectionnisme est plus que fondamental car la moindre erreur peut se payer parfois avec retard* » insiste Pierre Vanderdonck. Active en B to B, Steel travaille, par exemple, pour Elia, la Régie de Wavre, Tecteo ou encore l'AIEG. Début 2013, l'entreprise néo-louvaniste s'est aussi fait connaître à l'étranger... grâce à son siège. Nominé pour les awards décernés dans le cadre du MIPIM, grand marché international professionnel organisé à Cannes, le bâtiment y a finalement décroché une 2^e place.

STEEL

Rue de Rodeuhaie, 6 - 1348 Louvain-la-Neuve
Tél. 010/24.11.11 - www.steel-sa.com

DÉTANG, EXPERT EN TECHNIQUES SPÉCIALES

Le bureau Détang est spécialisé dans l'étude de l'utilisation des énergies alternatives et de l'utilisation rationnelle de l'énergie dans les techniques spéciales du bâtiment. Ses études s'articulent autour de 4 techniques spéciales: l'HVAC (Chauffage, Ventilation, Air Conditionné), l'électricité, le sanitaire, le transport vertical (ascenseurs). « *Concrètement, notre mission en tant qu'ingénieurs en techniques spéciales du bâtiment,*



consiste à rechercher, en collaboration avec les bureaux d'architectes et les ingénieurs en stabilité, l'adéquation des solutions proposées avec le parti architectural, sans perdre de vue la rentabilité énergétique, mais aussi économique des solutions prescrites. » explique l'entreprise. Détang

a acquis une expérience tant dans le secteur du logement que dans les secteurs tertiaires, du tourisme, des sports ou de l'industrie. On retrouve sa patte dans des projets d'envergure, comme la transformation du Palais 12 du Heysel en salle de spectacles, le Hard Rock Café installé sur la Grand-Place de Bruxelles ou encore le Cercle du Lac à Louvain-la-Neuve. Le bureau Détang vient, lui-même, d'intégrer de nouveaux bureaux passifs à Nivelles.

DÉTANG ENGINEERING

Rue Johannes Gutenberg, 11 - 1402 Nivelles
Tél. 067/49.33.40 - www.detang.be

Franchissez le mur de la langue...

... avec le service
traductions de vos CCI!

**Vous voulez vous lancer
dans la grande aventure
de l'exportation ?**

Mais...

Vous n'avez pas les compétences en interne pour faire traduire soigneusement vos documents commerciaux.

Vous estimez qu'une traduction professionnelle grèverait lourdement votre budget.

**Exportateurs, n'hésitez plus:
faites appel au Service Traductions de vos CCI**

- pour toutes vos traductions techniques et commerciales
- pour vos brochures et site internet
- afin de bénéficier de tarifs très intéressants (possibilité de réduction de 50 % HTVA)



Renseignez-vous auprès de votre Chambre de Commerce & d'Industrie :
Brabant wallon : 067/89.33.33 • Hainaut : 065/35.46.12 - 064/22.23.49
Wallonie picarde : 056/85.66.66 - 069/89.06.80
Liège/Verviers/Namur: 087/29.36.36

QUAND GOOGLE RECHERCHE... SES ORIGINES BELGES

- ▶ Un partenariat à long terme avec le Mundaneum (Mons)
- ▶ Le Mundaneum repositionné comme centre culturel numérique

STÉPHANIE HEFFINCK

Deux missions principales

Amenés à collaborer lors d'un travail d'indexation de jurisprudence, Paul Otlet (1868-1944) et Henri La Fontaine (1854-1943) décident d'ouvrir le champ de leurs recherches en binôme. Les deux hommes sont animés par une même passion pour l'information et les livres. Ensemble, ils ambitionnent de réunir... l'ensemble des connaissances humaines recensées à travers les documents, aboutissant à la création de l'Office International de Bibliographie (OIB).

« *Les archives ont été rapatriées et réorganisées à Mons, entre 1990 et 1993* », retrace Delphine Jenart, Directrice adjointe du Mundaneum* (www.mundaneum.org). Centre d'archives privées, propriété de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ce dernier a aussi pour mission de valoriser ses trésors au travers de conférences, animations pédagogiques... Et des expositions accueillies dans la partie « musée » (une par an). La jeune femme glisse encore que le lieu emblématique Art Déco confère bien du panache aux événements d'entreprises! (delphine.jenart@mundaneum.be)

Partis pour des noces de chêne...

« **Google de papier** », fondé par l'un des visionnaires de l'hypertexte (P. Otlet), le **Mundaneum**, de plus en plus ancré dans la réalité de son temps et de l'avenir, **ne pouvait que séduire le fameux moteur de recherche**. La première phase de la collaboration avec Google, concrétisée en mars 2012, s'inscrivait dans le cadre d'un cycle de conférences du géant de la Silicon Valley qui se penchait sur ses « pionniers oubliés ».

« *Début 2013*, apprécie Delphine Jenart, *la volonté de partenariats plus pérennes se précisa* ». Elle allait prendre la forme d'une mise en évidence plus marquée des archives du Mundaneum sur le web, avec de belles expositions virtuelles en ligne. Ou d'une valorisation du Mundaneum comme espace d'échange autour du numérique, mettant l'accent sur son côté social, plutôt que technologique (en quoi il a pu bouleverser nos vies, etc.)



© pulserne

Enfin, nul n'ignore que **Google a installé son Data Center à proximité de Mons**, Saint-Ghislain, précisément... Un investissement énorme, récemment élargi, pour une facture globale de 550 millions d'euros. Soucieux de désacraliser cet établissement, de jeter des ponts avec son environnement immédiat et de sensibiliser à l'utilisation des technologies informatiques, ce dernier a manifesté son souhait de soutenir des micro-projets. « *Nous avons endossé le rôle de médiateur, entre le data center, les personnes qui y travaillent, les porteurs de projets, les forces vives...* », explique Delphine Jenart.

Vint Cerf à Mons

Des liens toujours plus forts se tissent donc entre la firme californienne et le Mundaneum de la cité du Doudou. La Directrice adjointe du Mundaneum pointe l'une de ses concrétisations prochaines: **la conférence organisée conjointement par le Mundaneum & Google**, en collaboration avec la Fondation 2015, l'Université de Gand, l'AWT, Technocité et Télé MB, à l'occasion des 30 ans d'Internet. Mondiallement connu en tant que l'un des



© Google/Wienberg-Clark

pères de l'Internet, Vice-Président de Google, **Vint Cerf sera l'orateur du jour**, à Mons, au théâtre Le Manège, le **28/10/2013****. Au cœur du débat: le futur d'Internet, sa gouvernance dans le monde, les investissements réalisés par Google, au niveau local, etc. Des sujets et un conférencier qui devraient rassembler bon nombre de participants! ...

* fermé jusqu'au printemps 2015

**** 2 X 10 PLACES OFFERTES**
aux 10 premiers qui renverront
un courriel à info@mundaneum.be
(+ coordonnées et CCI - Hainaut,
Wapi, Br. Wallon -
dont ils sont membres)

Exigez le service sur un plateau d'argent!

Goûtez le confort
des **Certificats d'origine**
en ligne de votre CCI

**Exportateurs,
n'hésitez plus!**
**Les certificats d'origine
en ligne, une formule :**

- rapide
- à prix réduit
- sans danger (site internet
'DigiChambers' sécurisé SSL)

DigiChambers
your certificate of origin online



Renseignez-vous auprès de votre Chambre de Commerce & d'Industrie :

BRABANT WALLON	067 / 89.33.38
HAINAUT	071 / 32.11.60 - 065 / 22.65.08 - 064 / 22.23.49
WALLONIE PICARDE	056 / 85.66.66 - 069 / 89.06.80
LIÈGE / VERVIERS / NAMUR	04 / 341.91.91

LES + DE 50 ANS EN ENTREPRISE

DES COMPÉTENCES DONT VOTRE ENTREPRISE NE PEUT SE PASSER

Lents, rigides, attentistes, démotivés, réfractaires au changement... : nombreux sont les clichés collant à la peau des seniors au sein de nos entreprises. Nos PME auraient pourtant tort de se priver de ces maillons cruciaux alliant connaissances et expériences. Conscient de l'évolution de la pyramide des âges et de la nécessité d'exploiter pleinement le potentiel des plus de 50 ans, le gouvernement a récemment initié diverses mesures censées promouvoir le travail des salariés plus âgés. CCIImag' fait le point sur ces avancées législatives et vous livre ses recommandations pour une politique de fin de carrière efficace au sein de votre entreprise.

CÉLINE LÉONARD



Pourrais-tu s'il te plait imprimer les fichiers de mon CD ROM ?



la meilleure alternative :

*lisibilité garantie, authenticité,
confidentialité et trace d'audit .*


MERAK[®]
information management

www.merak.eu



La Belgique en queue de peloton

Voici quelques semaines, *Le Soir** consacrait sa une au boom des travailleurs belges de plus de 55 ans. Au travers de ses pages, le quotidien soulignait l'importante progression affichée par le taux d'emploi des 55-64 ans au cours des dix dernières années (ndlr : de 25% à 39,5%). Si nul ne peut nier les efforts accomplis par notre pays au cours de la dernière décennie, la Belgique n'en demeure pas moins parmi les mauvais élèves de la classe européenne. Il suffit pour s'en rendre compte de se pencher sur nos pays voisins. Pour la même catégorie d'âge, les Pays-Bas arborent ainsi un taux de 53,7%, l'Allemagne de 57,7% et le Royaume-Uni de 57,1%.

Professeur de ressources humaines à HEC-ULg, **Annie Cornet** impute ce mauvais bulletin belge à différents éléments :

- Les travailleurs de plus de 50 ans ont, tout d'abord, été largement concernés par les grandes vagues de restructuration qui ont frappé notre pays. Le départ à la prépension est, dans ce cadre, apparu comme une porte de sortie socialement acceptable, un élément de paix sociale censé également protéger l'emploi des plus jeunes.
- Cette trop faible présence des plus de 50 ans est par ailleurs liée au fait que les travailleurs appartenant à cette tranche d'âge pèsent davantage sur la masse salariale que les plus jeunes (en raison, notamment, du lien entre salaire et ancienneté).
- Autre élément : depuis 2008, les employeurs sont obligés de proposer un programme d'outplacement à tous leurs collaborateurs âgés de 45 ans et plus qu'ils licencient. La peur de payer une éventuelle procédure d'outplacement en cas de licenciement du travailleur semble malheureusement peser davantage dans la balance que les incitants financiers à l'embauche des seniors.
- « *Bien que cela constitue à mon sens un élément moins important, les préjugés entourant les travailleurs plus âgés sont également à prendre compte. Les seniors manqueraient ainsi de compétences en technologie, d'adaptation au changement, d'envie d'apprendre de nouveaux processus et de changer leurs habitudes,...* Cela existe de fait chez les seniors mais aussi dans les autres générations, on ne peut associer aussi vite des comportements et attitudes à des catégories d'âge. »



Annie Cornet, Professeur de ressources humaines à HEC-ULg

« La peur de payer une éventuelle procédure d'outplacement en cas de licenciement du travailleur semble malheureusement peser davantage dans la balance. »

Annie Cornet, Professeur de ressources humaines à HEC-ULg

PLUS DE DIVERSITÉ DANS LES PME ?

Selon une étude menée en France par l'observatoire Opcalia, on observerait dans les petites entreprises une diversité naturelle des effectifs en matière d'âges. C'est ainsi dans les TPE que l'on retrouverait les plus fortes proportions de jeunes et de seniors. « À ma connaissance, nous ne disposons pas d'études similaires pour la Belgique, note Annie Cornet (HEC-ULg). Les relations tissées entre collaborateurs et direction sont souvent plus fortes. On vous connaît mieux, on reconnaît votre expérience, votre valeur ajoutée et les entreprises veillent à garder leurs compétences et expertises. »

La sécurité pour mon entreprise et un service sur mesure? Volontiers!



Les indépendants et les PME assurés chez Baloise Insurance peuvent envisager l'avenir avec confiance. Avec l'aide de votre courtier, nous veillons à des solutions pratiques et claires. Les garanties correspondent ainsi parfaitement aux risques encourus par votre entreprise. **Si vous regroupez vos polices dans un Plan PME, vous pouvez récupérer jusqu'à 15 % de vos primes via la participation bénéficiaire.** Découvrez par vous-même ce que Baloise Insurance a à vous offrir. Adressez-vous à votre courtier ou trouvez-en un via www.baloise.be.

Votre sécurité nous tient à cœur.



Stop aux clichés

Moins productifs, peu adaptables, dépassés, attentistes, démotivés... : voici quelques représentations parmi les plus répandues circulant sur les seniors en entreprise. « Ces stéréotypes n'ont pas de raison d'être », explique Hermina Van Coillie, HR Research Expert chez Securex. *Il est évident qu'avec l'âge, certaines capacités cognitives (notamment les fluid abilities qui englobent la mémoire de travail, la capacité de réaction ou le traitement de nouvelles informations) ou aptitudes physiques (la force, la vue...) déclinent. Mais cela commence déjà à partir de l'âge de 20 ans pour ensuite diminuer progressivement. Pour autant, on ne peut établir un lien entre l'âge et la productivité. Certaines études montrent même une augmentation de la productivité avec les années car le collaborateur développe de nouvelles compétences et affiche une expertise plus grande. Ainsi, les crystallized abilities, qui englobent des capacités qui résultent de l'expérience comme les*



Hermina Van Coillie, HR Research Expert chez Securex

aptitudes verbales, communicatives et sociales, seraient relativement solides et pourraient même s'améliorer avec le temps. »

Concernant la supposée démotivation des travailleurs plus âgés, la réponse est tout aussi claire : « Ils sont tous aussi voire même plus motivés que les jeunes collaborateurs. À ce titre, Securex a récemment mené une étude montrant qu'actuellement, seuls les collaborateurs de plus de 50 ans sont prêts à travailler plus longtemps. Ils sont le seul groupe d'âge

de la population active à avoir exprimé ce point de vue. »

Ces diverses représentations peuvent avoir une influence négative sur le comportement de certains collaborateurs. « À titre d'exemple, certains d'entre eux refusent de suivre de nouvelles formations non pas parce qu'il n'en plus envie d'apprendre mais parce qu'ils craignent de montrer à leurs collègues qu'ils apprennent moins vite qu'eux. Ce n'est pas normal. Il est temps d'endiguer ces préjugés », conclut Hermina Van Coillie.

Excès de jeunisme: quels dangers?

L'évolution de la pyramide des âges est sans appel : la population en âge de travailler ne pourra à terme plus couvrir les coûts des personnes non-actives. On prévoit ainsi qu'en 2050, la proportion entre personnes de plus de 65 ans et personnes en âge de travailler sera de 50 %, soit le double du niveau actuel. Plus qu'une priorité, maintenir (ou remettre) au travail des personnes de plus 50 ans est donc devenu une nécessité.

Loin de cette réalité arithmétique, 24,7 % des managers pensent qu'il n'est pas souhaitable que les travailleurs de plus de 60 ans continuent de travailler (Securex). Pire, 58 % des employeurs belges ne voient pas de rôle actif pour les plus de 50 ans dans leur entreprise (Tempo-Team). Des résultats qui n'étonnent guère Annie Cornet (HEC-ULg) : « Loin devant la couleur de peau, le sexe ou la religion, l'âge est le critère le plus discriminant sur le marché du travail. »

En sacrifiant ainsi les seniors sur l'autel du jeunisme, les entreprises s'exposent à certains dangers. « Elles se privent avant tout de compétences bien réelles disponibles sur le marché de l'emploi et dont elles ont besoin. Elles font également l'impasse sur des collaborateurs globalement plus fidèles à leur employeur. Ils connaissent les codes régissant la sphère professionnelle et ont souvent moins de contraintes de vie privée. »

Pour Hermina Van Coillie (Securex), « les travailleurs plus âgés sont des maillons cruciaux au sein d'une entreprise. Outre le fait que les sociétés en ont besoin en nombre, la plupart disposent de connaissances associées à l'expérience, ce qui n'est pas le cas de leurs collègues plus jeunes. Ils garantissent ainsi l'ancrage des connaissances au sein de l'entreprise. »

Au rang des autres atouts affichés par les travailleurs plus âgés, citons encore le fait que les seniors sont souvent plus flexibles quant à leurs horaires de travail et à leurs dates de vacances (car ils n'ont pas de jeunes enfants à la maison)

QUID DU TUTORAT?

Au cours des dernières années, le tutorat a souvent été présenté comme une solution pour valoriser la matière grise des seniors. Sur papier, le concept est séduisant : outre le maintien de l'emploi des plus âgés, ce dispositif s'avère moins onéreux pour l'entreprise que les formations professionnelles plus classiques. Et pourtant, ce transfert des savoirs et savoir-faire tarde à s'installer de manière notable au sein des entreprises.

Certains, sceptiques vis-à-vis de cette forme de transmission, mettent en garde contre l'idée selon laquelle les collaborateurs plus âgés seraient nécessairement des tuteurs naturels. Sans remettre en cause le principe du tutorat, ils insistent pour que le tuteur soit choisi par l'employeur sur base de ses compétences, aptitudes pédagogiques et son envie de transmettre plutôt que sur le seul critère de l'âge.

Waouh*

*La nouvelle Classe A.

A 180 CDI BE Edition

> déductibilité fiscale: 90%.

ATN: € 55 net/mois¹.



Mercedes-Benz

3,6 L/100 KM • 92 G CO₂/KM

Informations environnementales AR 19/03/2004 - www.mercedes-benz.be - Demandez priorité à la sécurité.
¹Estimation de la contribution mensuelle que l'employeur devra réellement payer pour l'avantage de toute nature sur base du taux d'imposition maximum de 55,5% (Calculé sur une Classe A).

sa Barvaux

Concessionnaire et Point de Service Agréés Mercedes-Benz
Rue des Vennes 1 - 4020 Liège
Tél. 04 340 50 60 - Fax 04 341 89 22

CentrEtoile sa

Concessionnaire et Point de Service Agréés Mercedes-Benz
Quai de l'Industrie 24 - 4500 Huy
Tél. 085 23 69 00 - Fax 085 23 67 79

Garage Bernard sa

Concessionnaire et Point de Service Agréés Mercedes-Benz
Rue de Tirlemont 84 - 4280 Hannut
Tél. 019 51 15 74 - Fax 019 51 33 62

Garage de L'Avenir sa

Concessionnaire et Point de Service Agréés Mercedes-Benz
Grand'route 111 - 4610 Beyne-Heusy
Tél. 04 361 66 66 - Fax 04 367 39 02

Kalscheuer Verviers sa

Concessionnaire et Point de Service Agréés Mercedes-Benz
Rue de Limbourg 2 - 4800 Verviers
Tél. 067 32 15 80 - Fax 067 32 15 90

Les avancées législatives

Conscient du trop faible taux d'emploi des travailleurs de plus de 50 ans et de la nécessité d'exploiter pleinement le potentiel de cette population, le gouvernement a pris diverses mesures censées promouvoir le travail des salariés plus âgés.

Les obligations de l'employeur

Premièrement, depuis ce 1^{er} janvier, **un plan dédié aux travailleurs âgés de 45 ans et plus** doit être instauré au sein de certaines entreprises (voir CCT n° 104). Qui est concerné? Les sociétés employant plus de 20 collaborateurs (travailleurs équivalents temps plein) le premier jour ouvrable de l'année civile de l'établissement du plan pour l'emploi. Ce nombre de travailleurs est fixé pour une durée de 4 ans.

Le plan doit contenir des mesures adaptées à la situation de l'entreprise visant à favoriser/accroître le nombre de travailleurs de plus de 45 ans. Ces mesures relèvent de domaines tels que la sélection et le recrutement, le développement des compétences, l'accès aux formations, l'adaptation du temps de travail...

Défini chaque année, ce plan doit être établi avec les représentants des travailleurs au comité d'entreprise, au comité pour la prévention et la protection et à la délégation syndicale.

Deuxièmement, l'employeur qui dans le futur procèdera à un licenciement collectif devra respecter la **pyramide des âges** de son entreprise en répartissant proportionnellement le nombre de licenciements entre les trois différents groupes d'âge : travailleurs de moins de 30 ans, de 30 à moins de 50 ans et de 50 ans et plus.

Le législateur a prévu diverses dérogations au système : un écart de 10 % par catégorie d'âge est accepté par rapport à la répartition proportionnelle, les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée n'entrent pas en ligne de compte, les collaborateurs exerçant une fonction clé peuvent être exclus du décompte.

Les employeurs ne se soumettant pas à cette législation seront sanctionnés par une perte du droit aux réductions structurelles de cotisations

sociales et aux réductions de cotisations sociales pour les groupes-cibles pour une période de 8 trimestres.

Attention : cette nouvelle obligation n'est pas encore d'application. Un arrêté royal doit encore en définir les modalités.

Les avantages de l'employeur

Les travailleurs plus âgés coûtent plus cher? C'est en partie vrai. Pour lutter contre les effets de l'ancienneté sur le coût salarial, diverses mesures fédérales ont vu le jour dont :

- une réduction des cotisations sociales de 1.600 € par an pour chaque travailleur âgé de 57 ans et plus que l'employeur occupe.
- une réduction des cotisations sociales pour tout collaborateur de 50 ans et plus que l'entreprise engage et dont les revenus mensuels ne dépassent pas 4.000 €. Légère au début (200 € pour un travailleur de 50 ans), la réduction augmente avec le temps pour grimper jusqu'à 3.000 €.
- une réduction des cotisations pour tout collaborateur de 45 ans et plus doté d'une carte Activa que l'entreprise recrute. Le montant annuel varie entre 1.600 et 6.000 €.
- des subventions aux entrepreneurs veillant à améliorer le bien-être de leurs collaborateurs âgés de 45 ans et plus. Trois types d'actions sont soutenues par ce subside : la mesure des facultés de travail, le diagnostic des facteurs de risque dans l'environnement direct de travail, le projet concret d'amélioration (réduction de la charge physique, développement des compétences, introduction d'horaires flexibles...) Le montant octroyé pour la mise en œuvre d'un projet d'amélioration, s'élève à 50 % des frais justifiés, avec un plafond de 500 € par travailleur concerné par mois. Toutefois, si le projet d'amélioration est associé à l'utilisation d'un instrument de mesure ou d'une méthode de diagnostic, l'intervention s'élèvera à 70 % des frais justifiés, avec un plafond de 750 € par travailleur concerné par mois.

D'autres mesures?

Le gouvernement devrait-il instaurer d'autres mesures pour favoriser l'emploi des plus de 50 ans? « *La convention collective de travail n° 104 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise constitue déjà une belle avancée*, note Annie Cornet (HEC-ULg). *Pour que cette mesure s'avère réellement efficace, il faudra toutefois s'assurer que les entreprises sont accompagnées dans sa mise en œuvre et qu'il existe un suivi de la part du législateur. Il serait également judicieux de voir cette convention étendue au secteur public. Nous avons par ailleurs évoqué précédemment les effets négatifs de l'outplacement. Peut-être serait-il opportun de repenser la formule pour mettre en place un dispositif répondant aux préoccupations des travailleurs et des employeurs mais ne présentant pas ces effets pervers.* »



© Creatix



Pour protéger vos employés, nous avons mieux.

ETHIAS – EMPLOYEE CARE SOLUTIONS

Une entreprise n'est rien sans ses employés. C'est pourquoi vous voulez leur garantir la meilleure des protections. Avec Ethias, vous profitez de solutions sur mesure en accidents du travail, soins de santé et assurances de groupe, ainsi que d'un traitement rapide de vos dossiers et de conseils en prévention.

Pas étonnant que nos courtiers partenaires recommandent Ethias !

Pour en savoir plus: **04 220 31 31** ou **entreprises@ethias.be**

Ethias SA, rue des Croisiers 24, 4000 Liège. RPM Liège TVA BE 0404.684.654



Ménager: pas nécessairement une bonne idée



Nombre de managers devant établir une politique de fin de carrière tendent à favoriser les mesures de ménagement. « *Par ce biais, la charge physique et cognitive des collaborateurs plus âgés est diminuée*, explique Hermina Van Coillie (Securex). *Cela peut se traduire par une adaptation des horaires, la dispense d'exécuter certaines tâches, l'adaptation du contenu des tâches...* Si de telles pratiques peuvent dans certains cas s'avérer judicieuses voire nécessaires, elles ont également leur revers. Elles peuvent ainsi avoir un effet stigmatisant en renforçant certains préjugés et l'image selon laquelle ses travailleurs sont dépassés, en dehors du coup. Elles peuvent également susciter la jalousie de certains collègues plus jeunes. »

Parallèlement, selon une étude menée par Securex et la KUL*, les collaborateurs de 50 ans et plus sont davantage en attente de mesures de développement que de ménagement. « *Quand vous êtes âgé de*

55 ans, il vous reste encore une dizaine d'années de carrière. Dix ans, c'est long ! Au fil de notre enquête, les employés tout comme les ouvriers appartenant à cette tranche d'âge ont ainsi manifesté leur envie de bénéficier de mesures de développement, leur envie de recevoir un feedback sur leur travail, de bénéficier d'entretiens annuels d'évaluation, de pouvoir suivre des formations... Avoir des perspectives d'avenir est, pour une majorité d'entre eux, plus motivant que des mesures de ménagement. Sachant qu'un collaborateur motivé est naturellement plus productif, enclin à travailler plus longtemps et affiche de meilleures capacités, les managers ont tout intérêt à se montrer attentifs à ces attentes. »

Dans cette même étude, Luc Sels, Doyen de la Faculté économique et de sciences appliquées de la KUL, recommande aux managers d'adopter une politique de fin de carrière faisant fi de l'âge: « *La gestion du personnel a trop longtemps été bien trop liée à l'âge. Les personnes de plus de 50 ans ont trop souvent été considérées et traitées comme une catégorie d'âge homogène. Les différences en termes d'employabilité, d'orientation du travail et de productivité ont été négligées ou ignorées. Aujourd'hui encore, les groupes de travailleurs sont invariablement délimités en fonction de l'âge. Une fois atteint l'âge de 50 ou de 55 ans, on devient du jour au lendemain un travailleur âgé, on est catégorisé. [...] Une politique de personnel efficace doit autant que possible être orientée vers le développement et l'utilisation des capacités de tous les collaborateurs, toutes catégories d'âges confondues. Cela signifie qu'il faut éviter le plus possible de se baser sur l'âge comme seul critère de différenciation et tenir compte des possibilités et besoins de chaque collaborateur qui diffèrent parfois à chaque phase de vie. »*

* « Comment inciter les gens à travailler plus longtemps ? », Withe paper – Décembre 2012.

Conclusion

L'augmentation de l'espérance de vie confronte notre économie au défi du vieillissement actif en entreprise.

La réussite de ce challenge invite les différents acteurs (pouvoirs publics, entreprises, partenaires sociaux...) à s'entendre sur des mesures qui favoriseront le maintien au travail des collaborateurs plus âgés. Même si le chemin est encore long, la récente CCT 104 constitue une avancée positive émanant du monde politique. Côté entreprises, une révolution culturelle faisant table rase des préjugés s'impose. « *Dans ce cadre, le rôle des supérieurs hiérarchiques est primordial*, souligne Hermina Van Coillie. *Ces derniers doivent sensibiliser les autres collaborateurs à la valeur ajoutée des aînés et instaurer un véritable esprit intergénérationnel au sein de leur entreprise. »*

De cet effort collectif dépend l'avenir de nos entreprises mais aussi de notre société dans sa globalité.





Staffing*

Un regard neuf sur le recrutement durable

SD Worx lance une vision novatrice et moderne sur le recrutement et la sélection. L'idée centrale est une approche plus durable. De nombreuses organisations, dont peut-être la vôtre, cherchent assidûment les mêmes profils, mais peinent à exploiter le potentiel dont elles disposent déjà. Une approche durable exige une analyse approfondie du contexte (organisation, équipe, rôles) et de son impact sur les personnes, ainsi qu'une attention portée sur le potentiel, les motivations et les préférences.

C'est pourquoi nous offrons de nouveaux outils et méthodes, et introduisons trois étapes essentielles d'une approche durable du Staffing.

→ Lisez notre brochure "**Shape, Match, Blend : l'approche globale du recrutement durable**" que vous pouvez télécharger sur www.sdworx.be/staffing.

(*) Nous vous offrons désormais nos solutions Staffing aussi sous la marque SD Worx au lieu de Dip.

CRÉATIVITÉ: HUE COCOTTE!

Des moteurs pour les idées

Idéalement intégrée au sein de tous les départements, à toutes les étapes de la vie d'une entreprise, aussi bien dans son fonctionnement intrinsèque que dans ses produits ou services ou dans l'approche clients, la créativité se réinvente au quotidien.

Dans un contexte de concurrence, d'internationalisation, de nouvelles technologies, elle nourrira les processus d'innovation.

Comment, en tant que responsable de service, manager, en favoriser l'émergence au sein de l'entreprise?

Comment faire preuve de « lâcher prise » et d'imagination, tout en maintenant un fil conducteur? Et n'est-il pas paradoxal, précisément, de parler de méthodes, avec ce qu'elles impliquent de guides, rênes, rigueur, là où l'on souhaite ouvrir largement l'horizon des champs du possible? Pistes et réponses dans le dossier de ce mois...

STÉPHANIE HEFFINCK





Freine automatiquement, même son prix par mois

La Volvo V40 avec Professional Pack : prix renting à pd 439 €/mois.



V40 D2 à pd 439 €/mois*

Professional Pack inclus

ATN net

54,84 €/mois**

Déductibilité fiscale :

90 %

Le Professional Pack contient :

- peinture métallisée
- Park Assist à l'arrière
- système audio High Performance Multimedia
- écran couleur 7"
- port USB, entrée AUX et Bluetooth®
- système de navigation RTI avec 2 mises à jour gratuites

Spécificités du contrat leasing opérationnel :

- tous les entretiens, réparations, changement illimités de pneus, remplacements de vitres inclus
- degré Bonus/Malus fixe : prime intéressante et pas d'attestation à délivrer
- franchise basse
- assurance Omnium et RC inclus
- vous payez uniquement l'utilisation du véhicule
- pas de risque économique sur la revente du véhicule en fin de contrat

**Lease Car
of the
Year 2013**
Best in Class "Business"

3,4 - 7,9 L/100 KM • 88 - 185 G CO₂/KM

VOLVOCARS.BE

Donnez priorité à la sécurité. Informations environnementales AR 19/03/2004 : www.volvocars.be. Photo à titre illustratif.

* Prix par mois hors TVA pour une Volvo D2. Leasing opérationnel (VCPS Standard +) sur 48 mois, 100.000 km, avec domiciliation. C'est offre est proposée par Car Fleet Services et est réservée aux professionnels. Offre sous réserve d'acceptation du dossier de crédit par Volvo Car Fleet Services et de modifications éventuelles de prix, tarif, taxes et TVA. Offre valable du 08/07/2013 au 31/10/2013.

** Estimation de la contribution mensuelle que l'employé aura à faire sur la base du taux d'imposition de 53,50 % sur l'avantage fiscal de toute nature.

Quelques éléments moteurs ou freins de la créativité

« Travailler 55 minutes sur la question et 5 minutes sur la réponse ! »

(Einstein)

ÉLÉMENTS CONTRIBUANT À STIMULER LA CRÉATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE

- une culture d'entreprise axée sur l'ambition et l'amélioration
- la complexité du travail
- de plus hauts niveaux de responsabilité
- de faibles niveaux de contrôle des organisations
- des systèmes d'incitation à la création et à la mise en œuvre des idées
- une meilleure autonomie dans le travail
- un soutien de la hiérarchie
- la formation continue
- la transparence et la bonne circulation de l'information/connaissances
- techniques et dynamiques de travail en équipe
- la possibilité de prendre du recul par rapport aux problèmes
- favoriser la relaxation à certains moments de la journée

ÉLÉMENTS CONTRIBUANT À ÉTOUFFER LA CRÉATIVITÉ

- Penser qu'on n'est pas créatif !
- Tendances à envisager le temps de réflexion comme... une perte de temps pour l'action
- la crainte de l'erreur
- la crainte du regard de l'autre : collègues, supérieurs
- l'incapacité à se relaxer
- le conformisme et l'habitude de ne pas remettre la question en cause
- la sécurité du connu
- la fixation sur le côté pratique, économique
- la difficulté à percevoir des relations inhabituelles entre les choses
- difficulté de distinguer faits et problèmes, causes et effets
- une confiance exclusive en la logique
- ...

La gestion de la créativité

1. Le terreau avant les tuteurs

« Oui, la créativité peut faire peur, reconnaît Léon-Philippe Parez (QIMS - www.quims.be). Mais, atténue-t-il, en donnant un cadre aux salariés, on les mobilisera sur un point précis et on lèvera les craintes ». **Tout serait donc affaire de stratégie et de priorités à définir**, sans baisser la garde sur d'autres points maintenus en état de veille.

Mais, avant de mettre en œuvre de quelconques techniques de créativité, pour la stimuler et la soutenir, il est essentiel de travailler d'abord le terreau, conseille l'expert. Ce terreau n'est rien d'autre que le climat interne et externe à l'entreprise.

Est-on en période de crise ou pas ? Quand tout « roule », peu s'aventurent spontanément sur le chemin parsemé de risques de l'innovation. Mais ne pas en prendre, c'est forcément aller au-delà d'un autre risque : celui de ne pas anticiper et d'être coiffé sur le poteau lorsque la conjoncture sera moins florissante.

Pour piloter l'innovation, le leadership aura la conviction de l'importance de celle-ci, indépendamment du contexte,

souligne Léon-Philippe Parez. Ce leadership soutient-il les initiatives et permet-il les erreurs si l'on en tire les enseignements ? Le personnel est-il poussé à percevoir les défis et le rôle qu'il a à tenir ? A-t-il un degré d'autonomie suffisant, un espace de liberté pour les tests ?

L'organisation favorise-t-elle un climat de confiance et d'ouverture, en étant à l'écoute des travailleurs ? Il y a aussi la fameuse question du temps ; une question épineuse puisqu'il faut aujourd'hui exécuter de plus en plus de tâches avec de moins en moins de personnel. Quand l'employé peut-il se détacher des éléments strictement opérationnels pour prendre le temps d'être créatif ?

L'humour apporte une autre couche à l'humus où prendront racine les idées. Rire de soi-même et des autres, sans irrespect génère un climat détendu, propice à la créativité. « C'est le stéréotype de la machine à



44% D'ÉCONOMIE
SUR VOTRE BUDGET TÉLÉCOM MOBILE*
C'EST SURRÉALISTE

PME, C'EST TROP GROS POUR PASSER À CÔTÉ: CHALLENGEZ-NOUS ET CHIFFRONS ENSEMBLE COMBIEN VOTRE ENTREPRISE VA ÉCONOMISER.

Appel gratuit au 0800/160 26
www.BASEbusiness.be

* économie moyenne réalisée sur le montant de la dernière facture de 163 PME ayant demandé une offre BASE business entre le 14 avril et le 14 mai 2013. Plus d'info sur www.BASEbusiness.be.

BASE business

WE CHALLENGE. YOU WIN.

café autour de laquelle le personnel se retrouve, rit et discute en dehors de la structure de fonctionnement pour sortir parfois, de bonnes idées ». La prise en charge des conflits est un autre indicateur de l'ambiance de travail. Les règles du jeu fixées, ceux-ci devraient être résolus sans règlement de compte. L'organisation qui excite au coup du parapluie (« je me couvre et je te dénonce comme responsable ») ne dope pas la créativité des troupes ! Le débat, celui qui consiste en une confrontation des idées... et pas une opposition de personnes serait, pour sa part, particulièrement constructif et devrait être encouragé, même entre personnes de départements différents. Tous ces indicateurs d'ambiance supra peuvent être mesurés sur base d'un simple questionnaire...

Les objectifs stratégiques de la société définis, le personnel sera invité à produire des idées, par rapport à un axe déterminé et un mode de fonctionnement dans le quotidien.

2. La démarche: commencer par prendre son temps sur la question



E. Lardinois (ID Solutions), l'un des fondateurs de l'École de la Créativité

Une fois le sol ameubli, la démarche de créativité peut être amorcée. Elle se fait en trois temps :

• **Comprendre le problème :** quelle est la question à laquelle on cherche à répondre ? On va clairement la définir. Au centre de la réflexion, donc, une interrogation : « où en sommes-nous dans le processus. » *« On a souvent tendance à partir directement de l'idée au produit, déplore Éric Lardinois (ID Solution-www.idsolution.be). Mais si*

l'idée n'est pas la bonne, mais si le besoin n'est pas là, au final et que le nouveau produit développé n'est pas vendable ? Le produit est bon, mais le business model de la société ne correspond pas à la réalité ? C'est la mort assurée de ce produit ! »

- **Produire les idées.** Ce seront parfois des idées latentes et non des neuves, qui étaient déjà là depuis un certain temps, mais que la démarche structurée va faire affleurer par un simple screening. « *L'être créatif va réinterroger l'existant, aller en profondeur dans le questionnement et, à partir de là, aboutir à des solutions originales, efficaces et contextualisées, tenant compte de la stratégie de l'entreprise, de son environnement, de ses concurrents...* ». Parfait exemple, Einstein, qui va « réinterroger » la loi universelle de Newton !
- **Transformer les idées en plan d'action.** C'est à ce stade-là que réside le travail le plus ardu. Et qui va, du reste, donner lieu à d'autres séances de créativité. Car d'autres questions se posent : comment finaliser l'idée, la financer, y associer ceux qui n'y adhèrent pas de prime abord ? Etc. « *La créativité doit se retrouver à tous les étages du processus innovant... Et c'est bien souvent là que le bât blesse, en entreprise* » soupire l'un des fondateurs de l'École de la Créativité.

3. Animer une séance de créativité

- bien préparer la séance
- découper les séances du processus et les chronométrer
- en présenter les diverses phases aux participants, dès le début de la séance
- commencer par la phase de problématisation et donc empêcher les participants de produire et de formuler les idées, à ce stade
- durant la phase d'exploration, changer d'inducteur toutes les 6 à 10 minutes, changer de technique de créativité
- ménager des micro-pauses entre chaque changement d'outil pour reformuler la question sur laquelle on travaille
- recadrer la production d'idées sur la bonne question
- inviter les participants à détailler, compléter leur idée, sans aller trop loin dans le développement
- faciliter la production d'idées, mais ne pas amener ses propres idées, lorsqu'on est animateur
- veiller à ce que tout le monde prenne la parole, donner une équité du temps de parole à chacun
- en phase de convergence, se faire l'avocat de l'ange, c'est-à-dire récupérer les idées prometteuses, en prendre uniquement ce qu'il y a de bon et le développer avant de les faire passer en phase de sélection, afin qu'elles n'échouent pas, malgré leur potentiel.

(www.lamallettecreative.be)

4. Stimuler la motivation intrinsèque

Les travaux de Teresa Amabile font figure de référence, en matière de créativité.

À la tête du Entrepreneurial management Unit à la Harvard Business School, **elle** s'est penchée sur l'innovation en entreprise et **a battu en brèche quelques croyances à la vie dure, démontrant, travaux à l'appui (une trentaine d'années de recherches et quelque 12.000 notes recueillies !)** :

- que tout un chacun a un potentiel créatif
- que les promesses de « récompenses » n'ont pas d'impact positif sur la créativité
- que les délais serrés n'en sont pas un adjuvant ; bien au contraire, la période d'incubation est indispensable à l'étude du problème

5 & 6 décembre 2013

Palais des Congrès - **Liège**

Wallonia Export-Invest Fair

1^{re} édition du Salon du commerce international

www.wallonia-export-invest-fair.be



**ÉCHANGER, S'INFORMER
ET TROUVER DES SOLUTIONS À L'EXPORT**

Major sponsor



- que la peur ne stimule pas la créativité
- que la compétition ne l'encourage pas non plus, mais bien la collaboration
- ...

Mais Teresa Amabile, étonnée que davantage d'innovations ne germaient pas, malgré les moyens mis en place pour former les cadres dans cette optique depuis quelques décennies, a surtout accaparé l'attention depuis qu'elle a mis en évidence la cause de cette relative déconfiture.

Trois composantes majeures entrent dans la recette de base de la créativité :

- 1. L'expertise, le « pouvoir » :** il en faut un minimum, dans un domaine choisi, pour être créatif. Une innovation de rupture ne pourrait venir, en théorie, qu'après une décennie dans la discipline. « *Ceux qui font montre d'une expertise transdisciplinaire sont généralement plus créatifs* », relève Éric Lardinois.
- 2. L'aptitude, le « savoir » :** chacun a la connaissance de son aptitude créative, avec ses trucs et astuces personnels
- 3. La motivation, le « vouloir » :** elle peut être extrinsèque, passant par les récompenses, « punitions ». Peu concluant a démontré Teresa. Ou intrinsèque. Cette dernière est la seule qui puisse influencer de manière patente sur la créativité a mis en évidence la spécialiste de la question. Là où résident la passion et le plaisir éclora la créativité. Le management doit préserver, voire exacerber cette motivation intrinsèque. Souvent, sans même en avoir conscience, il aura tendance à la casser en lâchant d'un ton désabusé, un laconique : « On y a déjà pensé ! ». Alors qu'en premier lieu, l'idée du collaborateur mérite d'être correctement accueillie, même mauvaise puisque ce dernier, ce faisant, pointe le doigt vers une situation problématique à résoudre. « *En travaillant avec l'employé autour de la question, en l'accompagnant, en l'exhortant à améliorer cette idée, par exemple en analysant les coûts de sa mise en œuvre, le responsable hiérarchique entre dans la logique de cette personne. Il en augmente l'expertise et celle-ci se sentira valorisée et reconnue* ».

« L'innovation va matérialiser les idées émanant du processus de créativité, laquelle reviendra d'ailleurs à chaque stade du processus d'innovation ! »

(E. Lardinois)

5. Encourager l'innovation, à tous les degrés de la pyramide

L'un des papes du management, Gary Hamel, s'est penché sur les entreprises les plus pérennes. Il a pu démontrer qu'il s'agissait de celles qui innove, à « tous les degrés de la pyramide ».

Le niveau élémentaire est celui des process et des procédés. Au degré supérieur, l'innovation touchant les produits, services. S'arrêter à ce stade ne donne pas encore toutes les chances de réussite à long terme. En arrivant sur le marché, les nouveaux produits sont parfois déjà « obsolètes », ne répondant déjà plus aux besoins du moment. Certaines entreprises, déjà performantes à ces 2 niveaux, en incluent un troisième : l'innovation dans le business model. Mais les championnes grimpent encore dans le « chapeau » de la pyramide, avec **l'innovation managériale**. L'innovation s'y situe alors aussi dans le mode organisationnel en tant que tel, pour que les **effectifs** s'y sentent bien, autonomes et **tournés vers le même objectif**.

L'une des entreprises les plus innovantes au monde, Gore & Associated, détenant des centaines de brevets, a pu démontrer que son modèle d'organisation franchit les frontières avec autant de bonheur sur les 3 continents. Elle innove sur les 4 degrés de la pyramide ! Ses collaborateurs y sont poussés à la créativité, mûs par un projet d'entreprise ; ils ne s'y voient pas affecter d'emblée un supérieur, mais sont suivis durant une demi-année par des « parrains ». Ensuite, par décision collégiale incluant au premier chef leurs attentes, ils y intégreront une équipe déterminée.

Techniques de créativité

Les techniques de créativité sont légion et, sur Internet ou à l'aide d'ouvrages, vous pouvez vous représenter celles qui correspondent le mieux au contexte dans lequel vous évoluez ou à la manière dont vous aimez procéder. Dans notre propos de ce mois, nous nous sommes donc plutôt concentrés sur le management de la créativité et les pré-requis plutôt que de lister et détailler ce que l'on retrouve ailleurs, développé de façon plus complète. D'autant que du papier à la pratique s'ouvre un gouffre que des animateurs et coaches combleront avec force exemples et exercices de réflexion et production. En synthèse, on peut regrouper les techniques en :

• techniques aléatoires

Elles reprennent des objets, lettres, mots... ces stimulus aléatoires vont amener à produire et croiser des champs de pensée en principe éloignés puis à générer des associations d'idées de plus en plus concentrées sur le problème de départ

• techniques « analogiques »

Elles sont de plusieurs types : les analogies directes, les fantastiques, historiques et la bionique (l'art de copier la nature). On y recherche un problème analogue dans d'autres domaines que celui de départ. On trie, on transpose les solutions au champ du problème.

• techniques d'altération

On va y désarticuler l'objet de la recherche Et si ? On augmente, on diminue, on supprime, on combine, on inverse, on modifie... certaines composantes du problème ? Dans un tableau d'altération seront listées toutes les « déformations » subies pour ramener ensuite vers le problème concret.

• techniques oniriques

Par ces techniques, l'animateur éloigne son auditoire vers un imaginaire dans lequel se profilent les objets de la recherche... pour mieux y réfléchir ensuite.

• techniques combinatoires

On y combinera de manière systématique les différents aspects du problème, dans des 'matrices de découverte'.



Belgacom Privilège Une solution personnalisée 24h/24 où que vous soyez

Vous avez besoin d'une nouvelle connexion internet ou tv ? Votre GSM ou tablette est défectueux ou perdu et vous ne savez vous en passer ? Comment résoudre rapidement une panne technique ? Vous devez soudainement partir à l'étranger et souhaitez activer un plan tarifaire pour le roaming ? Pas de soucis : nous répondons à toutes vos questions techniques ou commerciales en un clin d'œil. Ceci afin que vous puissiez toujours profiter de manière optimale de vos services Belgacom. Avec Belgacom Privilège, vous bénéficiez d'un service VIP extrêmement personnalisé pour tous vos services Belgacom.

Plus d'infos sur Belgacom Privilège ?

Envoyez un e-mail à privilege@belgacom.be

ou appelez le **02 203 01 49**

ou visitez notre site www.belgacom.be/privilege



belgacom

© Belgacom 2013. Tous droits réservés. Belgacom S.A. de droit public, Bd du Roi Albert II, 27, B-1030 Bruxelles

.....
Chaque jour plus de possibilités

LES BOÎTES À IDÉES D'ENTREPRISES

Les boîtes à idées d'entreprises ont été envisagées pour stimuler... et utiliser le potentiel créatif des collaborateurs. Pour le soutenir et le diriger, afin qu'il puisse réellement décoller.

L'idée que l'entreprise pourra y piocher prendra la forme d'une proposition d'amélioration avérée: l'optimisation des processus de travail, la réalisation d'économies, l'augmentation des ventes ou de la sécurité au travail... (Edipro - 159 p)

Dans « Les boîtes à idées d'entreprise », Didier Janssoone appuie sur les points forts de ce système d'expression spontanée: il présente le mérite de garder une trace écrite des propositions, oblige l'entreprise à y répondre et prévoit des règles de reconnaissance précises. Le salarié y trouve un double intérêt: la satisfaction de prendre une part active à l'amélioration de son entreprise et celle de voir son compte en banque gonfler, par le versement d'une prime. Son idée sera entre-temps devenue suggestion, respectant plusieurs

conditions: fruit d'une initiative individuelle, elle aura été déposée par écrit, sera constructive, ne plagiera pas celle du collègue, apportera quelque chose de nouveau et sera suffisamment élaborée, enrichie de croquis et calculs.

Pour que la proposition puisse trouver la meilleure forme d'aboutissement et afin d'en protéger la paternité, l'auteur de l'ouvrage recommande d'ailleurs de la présenter dans un dossier complet renfermant les éléments permettant de bien la comprendre, ainsi que ses solutions de remplacement, d'amélioration et une estimation des dépenses de mise en œuvre et des gains qui découleront de sa mise en place.



Conclusion

Dans la créativité, 3 aspects interviennent: la nouveauté, la mise en relation, par la connexion d'éléments existants et l'aspect « utilisable ». Le fruit de cette créativité ne doit pas simplement être original, mais il doit avoir un sens. Il satisfera donc à un besoin criant... ou, à l'inverse, créera ce besoin. Le téléphone portable ou la tablette informatique en sont des illustrations.

Manager la créativité, c'est activer ces 3 composantes. Et favoriser, au sein de son entreprise, la complémentarité entre les salariés au profil « explorateur », qui accouchent d'idées à profusion et les « développeurs » qui les accompagneront avec méthode.

CCI MAG' SEPT 2013-DOSSIER « 100 PLUS GRANDS EMPLOYEURS »

Erratum: suite au dossier de septembre 2013, Baxter nous fait la communication suivante: son effectif n'est pas de 1.355, mais de 2.250 personnes, soit: 1.800 à Lessines (activités de production Medical Products et Bioscience) et 450 à Braine-L'Alleud (R&D et les opérations belges); Olivier Dahlem est Directeur du site de R&D...

Par ailleurs, dans ce même dossier, les informations concernant l'UCL n'avaient pas été reprises.

- Effectif: 5.635 personnes
- Administrateur délégué: Dominique Opfergelt /
Recteur: Bruno Delvaux
- DRH: Elisabeth Mosurel
- Dir. technique: Bernard Sine
- Dir. financier: Edouard Piret

[Francis Carnoy]

« IL FAUT UN GRAND PLAN LOGEMENT EN WALLONIE »

Francis Carnoy, directeur général de la Confédération de la Construction de Wallonie, est interrogé par Alain Braibant

► **CCIImag' : On connaît le slogan « Quand le bâtiment va, tout va ». On parle de « frémissement » de reprise, est-ce un phénomène que vous observez dans la construction ?**

FC : « Le slogan vaut dans les deux sens ! Quand l'économie en général va bien, le bâtiment va bien aussi ! Mais il est vrai que la construction a été le moteur et a tiré l'économie wallonne entre 2000 et 2008. Pendant cette période, le secteur a connu une croissance en Wallonie, supérieure à celle de la Flandre. En 2008, pour les raisons que l'on sait, il y a eu une cassure conjoncturelle. La confiance des ménages a continué à s'effriter en 2011 à la suite, notamment, de certaines décisions fiscales prises par le Gouvernement fédéral ; je pense, par exemple, à la fin du « prêt vert » et de la déductibilité des travaux économiseurs d'énergie. Le secteur de la construction a largement souffert de cette situation parce que de nombreuses familles ont renoncé à construire ou rénover. Aujourd'hui, la conjoncture joue au yoyo, avec des hauts et des bas, et on ne peut pas encore parler de véritable reprise.

Je relève néanmoins un élément positif en Wallonie, le plan « Alliance Emploi-Environnement » lancé par le Gouvernement wallon. Cette initiative vise à encourager la rénovation énergétique du bâti wallon par des incitants financiers, des primes et des prêts à taux zéro. Ces mesures prises au niveau régional ont, en quelque sorte, compensé la réduction des incitants fiscaux décidée par le Gouvernement fédéral, ce qui a permis une stabilisation du secteur en Wallonie. »

► **CCIImag' : Par contre, l'Europe, décidément très critiquée, ne joue pas un rôle très positif...**

FC : « Non, en effet ! D'abord, le contrôle des banques a été renforcé au niveau européen,

ce que l'on peut comprendre, mais cela rend plus difficile l'octroi des prêts hypothécaires aux particuliers et la première victime, c'est évidemment le secteur du bâtiment. Ce qui nous inquiète encore plus, c'est la directive européenne sur le contrôle du niveau d'endettement des pouvoirs publics, y compris des communes. Or, il faut savoir que les communes représentent la moitié des investissements publics. Si, pour réduire leur endettement, les communes cessent d'investir, c'est la catastrophe. »

Il faut développer les partenariats public-privé

► **CCIImag' : Que faire dès lors pour relancer la mécanique ?**

FC : « Nous sommes en train de préparer un mémorandum à l'intention des différents partis, qui vont bientôt entrer en campagne électorale et préparer leurs programmes. Nous demandons d'abord le renforcement du plan « Alliance Emploi-Environnement ». Nous souhaitons aussi que, à côté des budgets d'investissements publics, l'on encourage les financements alternatifs : si les pouvoirs publics doivent réduire leurs investissements, notamment pour les raisons évoquées plus haut, il faut développer les synergies avec les investisseurs privés. Je pense, par exemple, à la construction d'une piscine. Si une commune n'a pas les moyens d'investir 10 millions €, le secteur privé doit pouvoir l'aider et se rémunérer. Dans ce domaine crucial des investissements en équipements collectifs, il faut être plus imaginatif. Pourquoi ne pas inviter les Fonds de pension et compagnies d'assurances, qui disposent de moyens colossaux, à s'intéresser au secteur immobilier qui représente un investissement sûr. Ce serait une bonne façon d'investir dans l'économie réelle plutôt que de spéculer... »

Il faut aussi un grand plan logement en Wallonie pour relever le défi démographique. Après une



Francis Carnoy : « Il ne faudrait pas faire comme aux Pays-Bas où le secteur de la construction a fini par s'effondrer. »

période de stagnation, depuis dix ans, la population wallonne augmente et devrait atteindre les quatre millions d'habitants en 2026. Il y aura alors deux cents mille ménages en plus, l'équivalent des villes de Liège et Charleroi ! Il faudra plus d'écoles, plus de crèches, plus de logements. Les pouvoirs publics ne pourront pas tout faire, il va donc falloir, je le répète, stimuler l'investissement privé. Sinon, nous irons vers une crise du logement qui, immanquablement, entraînera une hausse des prix. Pour construire, il faut disposer de terrains, notamment à proximité des agglomérations car l'heure n'est plus aux longs déplacements vers les campagnes. Il faut recycler les territoires urbains et, pour reprendre une expression du ministre Marcourt, « reconstruire la ville sur la ville ». Il faut revitaliser et densifier les villes. Bref, il y a du pain sur la planche en matière d'aménagement du territoire ! »

Maîtriser les coûts de la construction

► **CCIImag' : Le rôle du Gouvernement wallon est d'autant plus important qu'il va hériter de nouvelles compétences.**

FC : « Oui, et nous y sommes très attentifs. Par exemple, la fiscalité immobilière : la déductibilité fiscale des prêts hypothécaires sera-t-elle maintenue au niveau régional ? C'est évidemment fondamental car c'est un élément très sensible pour le bâtiment. Il ne faudrait pas faire comme aux Pays-Bas où le secteur de la construction a fini par s'effondrer. Or, on



manque déjà de logements. Je sais que c'est un peu la tarte à la crème mais, pour produire plus de logements, il faudra vraiment que le Gouvernement wallon réduise la lourdeur et la lenteur des différents services d'urbanisme qui renchérit les projets. Or, les prix de la construction ont déjà trop augmenté (matériaux, salaires, énergie, charges administratives...). Pour y remédier, il faut aussi développer la préfabrication, un des crédos du pôle de compétitivité GreenWin. Par contre, attention aux exigences énergétiques trop ambitieuses : oui aux maisons « basse énergie », mais prudence pour les maisons « passives » dont le surcoût n'est pas toujours écologiquement et économiquement justifié. »

Qualiwatt pour relancer la photovoltaïque

► **CCIImag' : Voilà qui nous amène à parler des panneaux solaires et du dossier du photovoltaïque...**

FC : « Un dossier dans lequel le Gouvernement wallon a trop tergiversé avec Solwatt, ce qui a provoqué la bulle des certificats verts. Mais regardons vers l'avenir ! Le 1^{er} novembre, un nouveau système sera lancé, Quali watt. Il sera moins généreux mais c'est normal. Il ne sera plus question de certificats verts mais d'une prime annuelle pendant cinq ans, qui garantit la rentabilité de l'investissement après huit années. Cela devrait relancer le secteur du photovoltaïque où deux tiers des entreprises ont fait faillite, ces derniers mois. »

BIO EXPRESS

- 53 ans
- Licencié en sciences géographiques UCL 1982
- Licencié en sciences économiques UCL 1985
- Directeur général de la CCW depuis 2005
- Marié, trois enfants

► **CCIImag' : Lors des Journées du Patrimoine, la CCW a voulu mettre en valeur les métiers de la restauration du patrimoine immobilier. C'est un créneau intéressant ?**

FC : « En tant que premier secteur recruteur de Wallonie avec huit mille embauches chaque année, la CCW souhaite mettre en valeur toutes les filières et tous les métiers techniques et manuels. Nous disons : « Venez travailler dans la construction, ce sont de beaux métiers, technologiques, bien payés et beaucoup moins dangereux qu'auparavant. » La restauration de notre patrimoine est un créneau important. Les bâtiments anciens peuvent être non seulement rénovés mais transformés en logements, en bureaux. Malheureusement, les budgets publics sont en baisse et j'en reviens aux financements alternatifs avec le secteur privé. C'est important parce que cela préserve un noyau dur d'emplois locaux. »

Pour un micro-protectionnisme légal...

► **CCIImag' : Malgré la concurrence déloyale de la main-d'œuvre étrangère ?**

FC : « On a voulu l'Europe, avec la libre circulation des travailleurs mais sans la libre circulation des contrôleurs ! Si on ne rétablit pas une concurrence loyale au sein de l'Europe, ce sera en effet dramatique pour la main-d'œuvre locale et le financement de notre « Sécu ». Il faut absolument que les autorités européennes prennent des mesures en la matière mais en attendant, il est possible d'agir par ce que j'appelle un « micro-protectionnisme légal », en renforçant certains contrôles, en incluant dans les contrats des clauses sociales, environnementales, de formation ou de maintenance, afin d'éviter l'appel ponctuel à des travailleurs étrangers, moins payés et, surtout, socialement moins bien protégés. »

► **CCIImag' : La Wallonie devra être financièrement autonome en 2022.**

Le secteur de la construction se présente comme un élément-clé de l'indispensable développement wallon.

FC : « Nous appelons de nos vœux et nous soutiendrons une politique de ré-industrialisation. Pour nous, elle doit s'articuler autour de deux axes : 1) une stratégie à l'exportation qui fera en sorte que nos entreprises seront plus compétitives sur les marchés internationaux et 2) une relance de la demande intérieure par une politique qui soutienne la construction durable, notamment en répondant aux défis démographiques et énergétiques dont j'ai déjà parlé. »

► **CCIImag' : Dans son discours des Fêtes de Wallonie, Rudy Demotte a parlé de plein emploi à l'horizon 2025. Vous y croyez ?**

FC : « Il faut des objectifs ambitieux et si le plan Marshall 2022 réussit, pourquoi pas ? Mais on n'y arrivera pas sans la construction. Plus fondamentalement, il faut que le Wallon retrouve la confiance en soi et, surtout, il faut une union sacrée entre le patronat et les syndicats. Ceux-ci commencent à comprendre que la richesse à redistribuer vient des entreprises. C'est un bon signe ! Tout comme la volonté du Gouvernement wallon de reconstituer au plan régional le « Groupe de Dix » qui rassemble les représentants des travailleurs et des employeurs. Nous n'y arriverons que par le dialogue et en nous serrant les coudes. »

Une brique en terre crue brevetée, innovante et écologique - « Argio » - sort aujourd'hui du ventre de machines à Tubize. C'est une première!

Un bâtiment né du sol et qui y meurt, dans le respect de l'environnement... Le concept 'cradle to cradle' a totalement séduit Géry Despret. « *Encore fallait-il créer toute la filière industrielle* »!



UN PROCÉDÉ ANCRES



G. Despret s'est associé à 4 amis aux compétences complémentaires pour son projet...



L'usine de Saintes, installée sur 1.500 m², peut produire annuellement 2 millions de blocs, l'équivalent de la quantité nécessaire pour 200 maisons unifamiliales...



La brique a une résistance à l'eau et au gel identique, voire supérieure à celle d'un bloc « mono-mur » en terre cuite, affirme G. Despret.

STRAL INDUSTRIALISÉ...

Le bloc est constitué de 30 % d'argile, 30 % de sable concassé, 30 % de calcaire, 7 % de chaux.



L'argile utilisée provient de l'argillère de Lembeek, à un jet de pierre de Tubize

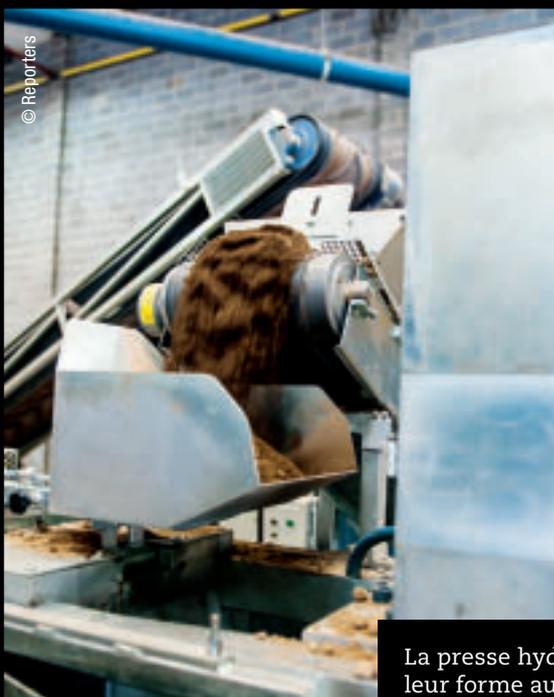
L'architecte a mis au point 2 innovations: d'une part, cette production industrielle de briques en terre crue, avec des dimensions normalisées; d'autre part, un nouveau concept technique pour souder les blocs d'argile entre eux, avec un lait de chaux. Avec l'appui du Centre de recherche Terre & Pierre (Tournai), du BCRC (Belgian Ceramic Research Centre-Mons), du Laboratoire de Génie Civil BATir-LGC (ULB) et du Centre Scientifique et Technique de la Construction (CSTC), à Limelette, il a mené ses recherches qui ont débouché sur des procédés brevetés.



La terre, testée par des laboratoires indépendants pour garantir l'absence de toute contamination chimique, est séchée rapidement, à 70°.



Puis, l'ensemble des éléments est versé dans un « malaxeur » et humidifié. Le mélange qui en sort est assez sec car peu d'eau est ajoutée dans le process.



La presse hydraulique confère leur forme aux blocs.





À la sortie de la presse, les blocs sont manipulés avec précaution. Ils sont encore fragiles, essentiellement leurs arêtes.



Le mélange est acheminé par tapis roulant

Les blocs sont séchés durant moins de 24h et sous les 100 °, puis à l'air ambiant, pendant quelques semaines. La résistance du bloc augmentera progressivement, jusqu'à 2 ans après la compression.



Les briques présentent différentes teintes, obtenues grâce à des pigments naturels.



QUELQUES ATOUTS DE LA TERRE CRUE

- confort thermique & acoustique
- limitation de la quantité d'énergie nécessaire au cycle de vie du matériau
- grande capacité d'hydorégulation
- diminution des effets de la radiosensibilité
- coût peu élevé
- ...



Chaque lot de blocs (180 blocs) est conditionné en palettes comportant les indications de traçabilité.

SQUARE FABELTA

Rue de Bruxelles, 109 B - 1480 Tubize
Tél. 02/355.02.54 - info@argio.com

1 assurance
unique

qui me rembourse
même quand il
ne m'arrive rien.

La prudence,
ça paie !

**10% de vos primes
remboursés chaque année**

Regroupez vos assurances PME
dans un package **All-in-One Pro**
et soyez récompensé :

- d'un bonus de 10% après un an sans sinistre
- de tarifs avantageux
- de garanties ultra complètes pour votre entreprise

**Contactez vite votre courtier
ou consultez**
monAllinOnePro.allianz.be

Avec vous de A à Z

Allianz 



photo : <http://fr.fotolia.com/id/56106919> - © Jeanette Dietl



© alphaspirit

La confiance des chefs d'entreprise continue de s'améliorer

Selon la Banque nationale de Belgique (BNB), en août 2013, la confiance des chefs d'entreprise continue de s'améliorer. En effet, celle-ci s'est raffermie dans l'industrie manufacturière, dans les services aux entreprises et dans le commerce. Et le climat conjoncturel s'est pour ainsi dire stabilisé dans la construction. De fait, le climat économique s'est rétabli dans les services sous l'effet notamment d'une estimation nettement plus positive de l'évolution de l'activité. Enfin, dans le commerce, la nouvelle amélioration du climat conjoncturel est surtout attribuable à des prévisions plus optimistes concernant la demande et l'emploi.

Adaptation de la procédure Limosa

Depuis le 1^{er} juillet 2013, le travailleur indépendant doit à nouveau faire une déclaration Limosa. Sauf dispenses accordées à certaines personnes, le travailleur indépendant et l'indépendant stagiaire qui viennent travailler en Belgique doivent se déclarer au moyen de l'application Limosa, ensemble de règles pour l'occupation légale de travailleurs étrangers en Belgique. Mais la liste des données à soumettre a été abrégée. Il suffit de mentionner l'identité de l'indépendant et de l'utilisateur belge ; la date de début et de fin du détachement en Belgique. Mais aussi le lieu de travail chez nous et la mention comme quoi l'indépendant est ou non actif dans le secteur de la construction.

Un stage au MIC!

Comme chaque année, le MIC (Microsoft Innovation Center-Mons) encadrera, sur une période de 12 à 14 semaines de janvier à mai, une dizaine de stages pour des étudiants en dernière année de bachelier (voire Ingénieur Industriel). Dans le programme du stage, sont prévues 2 parties : la conduite et la réalisation de projets et le suivi de ces projets par un coach professionnel. Les projets, cette année, tourneront autour du développement durable, de l'utilisation de caméra Kinect, de la robotique, avec Nao et du cloud, avec Azure. Une série de formations sont prévues durant le stage. Et le MIC offre également la possibilité aux étudiants de passer des certifications PROMETRIC valorisantes dans les technologies les plus importantes.
Infos : tomas@mic-belgique.be

Afin d'éviter plus de faillites

Depuis le 1^{er} août 2013, certains points de la loi relative à la continuité des entreprises ont été améliorés afin d'aider les entreprises dans les périodes difficiles. Une plus grande attention est accordée à la prévention et à la détection des entreprises en difficulté. À cet égard, comptables et sociétés d'audit peuvent jouer un rôle important. S'ils estiment qu'une entreprise est en difficulté, ils doivent le signaler à l'entreprise elle-même et, si nécessaire, au tribunal de commerce. Dorénavant, l'accès à la procédure est mieux adapté aux entreprises présentant une possibilité de reprise. Ainsi, le juge acquiert plus de possibilités de contrôle pour éviter les abus éventuels.

Stage de transition : c'est parti en Wallonie!

Le nouveau stage de transition permettant au jeune peu ou moyennement qualifié de pouvoir faire connaissance avec le marché de l'emploi ainsi que de se former dans toute entreprise, ASBL ou autorité administrative, vient d'être mis en œuvre. Ce stage entré en vigueur le 16 août 2013 prend cours au plus tôt après le sixième mois du stage d'insertion professionnelle (le 156^e jour de la période d'insertion professionnelle) et au plus tard le dernier jour du stage d'insertion professionnelle (le 302^e jour de la période d'insertion professionnelle). Durant ce stage, l'employeur paie un complément à une allocation de stage non soumise aux cotisations sociales patronales et personnelles.

Sécurité sur les chantiers de construction : à améliorer

Depuis 2008, les niveaux de gravité et de fréquence des accidents du travail pour le secteur de la construction diminuent. Néanmoins, « *il faut rester vigilant* », précise Attentia. Malgré une légère diminution entre 2010 et 2011, 14,5 % de l'ensemble des accidents en 2011, contre 15,1 % en 2010, les chutes à partir d'un point situé en hauteur constituent la cause principale d'accidents. Et celles-ci sont à l'origine de 27,1 % de l'ensemble des accidents du travail avec pronostic d'incapacité permanente. De même, en 2012, 12 accidents du travail mortels se sont produits dans ce même secteur.

belgacom



La route la plus fiable pour votre trafic de données

4 bonnes raisons de choisir **Belgacom Explore** pour votre entreprise :

- Le réseau avec la meilleure couverture nationale fixe et mobile. Vous connectez également vos sites à l'étranger grâce à **Explore International**.
- Ultra rapide avec une disponibilité et une fiabilité extrêmement élevées (99,998%).
- La base sûre pour que tous vos sites puissent travailler dans le cloud, utiliser les communications unifiées, etc.
- Possibilité de nombreux services **Explore** : de la sécurité du réseau à la priorisation des applications, en passant par le back-up, le monitoring et le reporting.

Plus d'info ? Surfez sur www.belgacom.be/explore

© Belgacom 2013. Tous droits réservés. Belgacom S.A. de droit public, Bd du Roi Albert II, 21, B-1030 Bruxelles

Chaque jour plus de possibilités



43 professions critiques

La liste 2012 des fonctions critiques du Forem regroupe 43 professions dont 29 en pénurie. Et un seul métier fait son apparition pour la première fois depuis 2006 : responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises. Plusieurs métiers sont considérés comme critiques chaque année : attaché commercial en biens d'équipement professionnels, infirmier généraliste, infirmier en soins spécialisés, couvreur, installateur d'équipements sanitaires et thermiques, tuyau- teur industriel, maintenancier des systèmes thermiques, etc.

L'indépendant à titre complémentaire encouragé à se lancer à temps plein

En 2012, alors que l'on dénombrait 225.687 indépendants à titre complémentaire, selon le Syndicat neutre pour indépendants (SNI), 20 à 25 % d'entre eux lancent leur propre affaire afin de voir si c'est une option possible de devenir indépendant à temps plein. « *Ce serait une énorme occasion de booster l'esprit d'entreprise dans notre pays* », souligne sa présidente, Christine Mattheeuws. « *Nous devons encourager les indépendants complémentaires à en faire leur activité principale* ». Voilà pourquoi, l'organisation souhaite la création d'incitants afin de pousser l'indépendant complémentaire à devenir indépendant à temps plein. La Wallonie offre déjà le plan airbag, un incitant de 12.500 euros s'étalant sur deux ans. Mais « *Il est urgent d'instaurer ce genre d'incitants en Flandre également. Mais un accompagnement ciblé et multidisciplinaire peut déjà être efficace.* »

Écart salarial: la loi initiale est améliorée

Certaines améliorations viennent d'être apportées à la loi d'avril 2012 prévoyant des mesures pour lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Et une d'entre elles a trait au rapport d'analyse de la structure des rémunérations. Ce rapport doit être soumis et examiné dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice. Et un arrêté royal doit encore mentionner le premier exercice sur lequel ce rapport d'analyse doit porter.

Durée du travail: modifications de la législation

Afin de rendre la législation du travail plus flexible, la loi relative à la modernisation du droit du travail ainsi que celle sur le travail prévoient une augmentation de la limite interne de la durée du travail à l'intérieur d'une période de référence, c'est-à-dire du nombre d'heures supplémentaires au-delà duquel des repos compensatoires doivent être accordés. Dans les faits, moyennant certaines conditions, la limite interne de 65 heures est augmentée à minimum 78. D'autre part, il y a augmentation du quota d'heures de dépassement non récupérées par année civile, c'est-à-dire du nombre d'heures de dépassement que le travailleur peut choisir de ne pas récupérer : le quota de 65 heures est augmenté à minimum 91 heures, moyennant certaines conditions. Attention, la date d'entrée en vigueur de ces modifications doit encore être précisée.



Céder ou reprendre une entreprise ?



Céder une entreprise

Vous désirez vendre votre entreprise? La SOWACCESS vous accompagne en toute confidentialité et neutralité. Elle vous offre l'opportunité de rencontrer des professionnels et recherche des contreparties correspondant à vos attentes.

Faites le test !

Prêt à transmettre votre PME ?
Testez-vous gratuitement et anonymement sur : www.jccedemajpme.be



Reprendre une entreprise

Vous désirez reprendre une entreprise? La SOWACCESS peut vous aider à bien définir votre projet, à chercher des cibles et à vous faire accompagner en toute confidentialité et neutralité par des professionnels.

Faites le test !

Prêt à reprendre une société ?
Faites le test gratuit et anonyme (scannez ce QR code) et/ou participez à nos Clubs Repreneurs.





Vous avez dit Sowaccess ?

La SOWACCESS, Société wallonne d'acquisitions et de cessions d'entreprises, a pour mission de :

- faciliter la mise en relation entre les candidats cédants et les candidats acquéreurs,
- sensibiliser les cédants et acquéreurs potentiels à l'importance de bien préparer leur projet de cession ou d'acquisition, en se faisant accompagner par des professionnels.

Sowaccess, votre partenaire neutre en transmission de PME en Wallonie.

Pour plus d'informations sur nos services, rendez-vous sur : www.sowaccess.be

Vents favorables

Dans le prolongement de notre dossier « Créativité », nous vous livrons quelques pistes qui pousseront votre dossier, vos projets d'innovation pratiquement et financièrement parlant...

STÉPHANIE HEFFINCK

Prime à l'innovation: reconduction!

La mesure, introduite en 2006 et poursuivie tous les 2 ans, depuis lors, a été prolongée pour 2013-2014!

Une bonne nouvelle pour les salariés créatifs, ainsi récompensés de leurs efforts en faveur de leur entreprise. Et pour les employeurs qui peuvent ainsi les mettre en valeur sans sacrifice financier insurmontable. Moyennant certaines conditions, cette prime sera exonérée de cotisations sociales et d'impôts et non prise en compte dans le calcul de l'évolution du coût salarial :

- elle récompense une innovation apportant une réelle plus-value à l'entreprise, spontanée et concrétisée au sein de l'entreprise
- elle ne remplace pas le salaire
- l'ensemble des primes est limité à 1 % de la masse salariale de l'entreprise
- elle ne peut dépasser la rémunération mensuelle brute du travailleur
- par innovation, elle ne peut être octroyée à plus de 10 travailleurs dans l'entreprise
- les montants et noms des bénéficiaires seront communiqués à l'ONSS durant le mois suivant l'octroi de ces primes

i-DEPOT

Dater l'existence d'une invention, d'une création peut être utile en cas de conflit. L'i-DEPOT, même s'il ne procure pas de droit de propriété intellectuelle et de protection est néanmoins un moyen rapide et économique d'apporter cette preuve. Une fois la phase de conception achevée, une protection légale pourra s'appliquer à la création (droit des marques, modèles, brevets...), mais avant cela, il est utile de se prémunir contre l'usurpation de l'idée par un tiers. Surtout si vous comptez déjà entrer en négociation avec des interlocuteurs potentiellement intéressés par cette dernière. En résumé :

Pour qui ? : inventeur, designer industriel, compositeur, développeur de jeux vidéos...

Que faire acter ? : une idée, un concept, un prototype, un procédé, une photo, un logiciel...

Quand l'utiliser ?

- dans le cadre de droit de propriété intellectuelle, sans enregistrement officiel
- pour défendre l'originalité d'un concept, composante intrinsèque du droit d'auteur, par exemple, il est utile d'apporter la preuve du moment de naissance de cette idée.

- si vous ne voulez pas faire breveter votre idée (durée de vie trop courte du produit, frais trop élevés par rapport aux bénéfices estimés, volonté de conserver un secret de fabrication...)

- si vous ne pouvez pas encore faire breveter votre idée, trop peu aboutie
- pour vos négociations avec des partenaires financiers et commerciaux (introduire le numéro d'i-DEPOT dans un accord de confidentialité)



à la créativité

Comment procéder ?

- Déposer l'i-DEPOT en ligne ; après paiement, vous pourrez télécharger votre certificat i-DEPOT, signé par l'Office Benelux de la Propriété intellectuelle (délai de conservation renouvelable : 5 ans)
- Déposer l'i-DEPOT par enveloppe
 - Coût : en ligne : 35 euros (25 euros pour la prolongation de 5 ans) ; enveloppe : 45 euros (idem pour la prolongation)
 - Infos : www.boip.int - Tél. : 070/24.42.42

Actions de Creative Wallonia

En 2 ans, le programme « Creative Wallonia », s'inscrivant dans la lignée du plan Marshall, a été l'artisan d'une vingtaine d'actions à l'intention du grand public, de l'enseignement et des entreprises wallonnes.

Ces dernières font l'objet de toutes les attentions, avec des axes permettant de mettre sur le devant de la scène des acteurs innovants, soutenir de nouvelles pratiques en entreprise, stimuler les réseaux d'innovation, développer un environnement favorable à la créativité. Epinglons-en quelques-unes :

Diagnostic innovation :

- initiative : aide sous forme de consultants spécialistes en innovation, afin que les entreprises puissent intégrer ce paramètre dans leurs modes de réflexion et de fonctionnement
- public : TPE/PME
- infos : info@creativewallonia.be

Prototyping

- initiative : aide au prototypage et au développement du produit, avant sa commercialisation
- public : l'entreprise innovante
- forme : soutien, sous la forme d'une subvention ou avance récupérable pour la conception de prototypes ou d'installations pilotes, la réalisation de tests sur ces derniers, les derniers ajustements avant commercialisation...
- contact : 081/33.45.65 ou 67

OP/IN

- initiative : une aide aux entreprises qui veulent innover dans leur fonctionnement pour améliorer leur compétitivité (ex : pour l'aménagement de l'espace de production, le développement d'une politique de management de l'innovation, etc.)

- public : TPE/PME
- forme : subventions (35 % des dépenses éligibles pour PME, 25 % pour TPE)
- contact : 081/33.45.65 ou 67

Boost-up / industries créatives

- initiative : un appel à projets encourageant la dynamique d'économie créative
- public : indépendants, TPE, PME, industries créatives wallonnes
- forme : financement de 40.000 à 140.000 euros pour lancer biens ou services innovants
- contact : 04/237.97.09

NEST'up :

- initiative : un accélérateur de start-up inspiré par TechStars (USA)
- public : entrepreneurs souhaitant un soutien pour le développement de leur projet
- forme : un accompagnement, durant plusieurs semaines, de 6 équipes d'entrepreneurs, par une trentaine de coaches et experts. Demoday organisé devant la presse à l'issue du programme, durant lequel les entrepreneurs peuvent assurer la promotion de leur produit.
- contact : 0478/99.09.31 - www.nestup.be
- 3^e édition : débutée à la mi-septembre, elle se clôturera le 5 décembre 2013 (Liège)

Executive Master

« Co-Creative Innovation »

- initiative : une formation en créativité (au sein d'ID Campus, plateforme de créativité et d'innovation de l'ULg) proposée par l'ULg et d'autres hautes écoles partenaires, dans le cadre de Creative Wallonia
- public : elle est ouverte à toute personne disposant d'un diplôme d'enseignement supérieur de type long
- forme : elle combine modules théoriques et « terrain », notamment sous la forme d'un projet longue durée, mené par une équipe transdisciplinaire au service d'une entreprise
- infos : formations.idcampus.be

Semaine de la créativité

- initiative : un « festival de l'innovation » qui a rassemblé plus de 5.000 participants, l'an passé.
- forme : à travers toute la Wallonie, 25 événements sont organisés sur les méthodes et expériences créatives pour sensibiliser au

“ Les chèques technologiques :



potentiel d'innovation wallon. La SDLC se veut véritablement une vitrine de l'innovation en Wallonie!

- quand ? : du 7 au 15 novembre 2013
- contact : www.creativewallonia.be

Mais encore...

- les **chèques technologiques** : destinés aux PME wallonnes, dans le cadre de prestations effectuées par un centre de recherche agréé ou dépendant d'une haute école belge francophone (75 % du chèque, d'une valeur nominale de 500 euros pris en charge par la Région wallonne - www.innovons.be)
- la **bourse innovation** : pour les entreprises de plus de 3 ans, afin de les pousser à s'investir dans des projets de différenciation (montant de 12.500 euros. Infos : ASE : 04/220.78.18 - bourseinnovation@as-e.be)
- l'aide « **étude de faisabilité d'un logiciel innovant** » : une intervention, dont le taux varie de 40 à 75 % des dépenses admissibles en fonction du type d'entreprise et des caractéristiques du projet. Pour les PME et grandes entreprises wallonnes - 081/33.44.84 - <http://recherche-technologie.wallonie.be/go/e>.
- **subvention jeune entreprise innovante** : pour les petites entreprises disposant d'un siège d'exploitation en Wallonie, dont la création remonte à moins de 6 ans et sous certaines conditions, afin de mener à bien un projet de recherche industrielle, un développement expérimental (Subvention « recherche industrielle » : entre 50 % et 80 % des dépenses admissibles - recherche-technologie.wallonie.be)
- Un prêt avantageux pour financer votre projet innovant (www.novallia.be)
- **un espace 100 % dédié à l'économie créative**, bientôt aux portes de Namur (Infos : H. Etienne - 0475/34.66.03 - info@imaginations.be)

QUAND VOS COLLABORATEURS ONT-ILS DROIT AU

Également appelé congé de circonstance, le petit chômage offre à vos collaborateurs la possibilité de s'absenter du travail tout en maintenant leur rémunération. Quels événements y donnent droit? Tous les travailleurs peuvent-ils en bénéficier? Sous quelles conditions? Le point avec Cindy Chaufouraux, conseillère juridique chez SDWorx.

CÉLINE LÉONARD

► **CCImag': Qu'est-ce que le petit chômage?**

C.C.: « Il s'agit du droit donné à un travailleur de s'absenter du travail, généralement pour des raisons familiales, tout en conservant sa rémunération. On en parle également sous le nom de congé de circonstances. »

► **CCImag': Est-il comparable au congé pour raisons impérieuses?**

C.C.: « Non, il ne faut pas le confondre avec ce type d'absence. Le congé pour raisons impérieuses est un forfait de 10 jours accordé au travailleur lorsque que survient un cas de force majeure requérant la présence du collaborateur. La loi n'a pas véritablement établi de liste des éléments entrant en ligne de compte. On peut, néanmoins, citer l'hospitalisation d'un membre de la famille vivant sous le même toit ou l'incendie de l'habitation. À la différence du petit chômage, cette absence est non rémunérée. »

► **CCImag': Quels sont les événements donnant droit au petit chômage?**

C.C.: « Le législateur a dressé une liste reprise aux articles 29 et 30 de la loi du 3 juillet 1978 (ndlr : voir tableau annexe). Sans toutes les énumérer, retenons que les circonstances d'ordre privé se présentant le plus souvent sont un mariage, une naissance, une communion ou un décès. »

► **CCImag': Cette liste peut-elle différer d'une entreprise à l'autre?**

C.C.: « Oui, tout à fait. Certaines conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel prévoient d'autres cas que ceux énoncés par le législateur. À titre d'exemple, les collaborateurs ressortissant de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances sont ainsi les seuls à avoir le droit de s'absenter à l'occasion du déménagement de la résidence principale. »

► **CCImag': Quels sont les événements n'y donnant pas droit sur lesquels les employeurs vous interrogent régulièrement?**

C.C.: « Je pense prioritairement au don de sang. Plusieurs employeurs m'ont également déjà interrogée sur d'éventuels jours de congé auxquels les femmes auraient droit lorsqu'elles ont leurs menstruations. La réponse est bien évidemment négative (rires)! »

► **CCImag': Tous les travailleurs de l'entreprise ont-ils droit au petit chômage?**

C.C.: « Oui, ce droit s'applique aux ouvriers, employés, représentants de commerce, domestiques, apprentis et étudiants. Précisons qu'il ne faut satisfaire à aucune condition d'ancienneté pour en bénéficier. »



► **CCImag': Qu'en est-il pour les travailleurs à temps partiel?**

C.C.: « Les travailleurs à temps partiel jouissent également de ce droit. Ils sont rémunérés à concurrence des jours pris par rapport à leur horaire. Prenons le cas d'un collaborateur travaillant du lundi au mercredi qui se marie. La loi lui donne droit à 2 jours de congé. Il ne pourra les prendre que du lundi au mercredi et pas les autres jours de la semaine où il ne travaille pas. »

► **CCImag': Quelles conditions le collaborateur doit-il remplir pour en bénéficier?**

C.C.: « Il doit simplement le signaler à l'employeur le plus tôt possible et lui fournir tous les éléments de preuve (attestation, avis de décès...) »



LLABORATEURS petit chômage?



PRINCIPALES CIRCONSTANCES PRÉVUES PAR LE LÉGISLATEUR :

MOTIF DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
Mariage du travailleur.	2 jours, à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage.
Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.	10 jours, à choisir par le travailleur dans le courant des quatre mois à compter à partir du jour de l'accouchement. Les trois premiers jours sont à charge de l'employeur, les autres jours sont payés par la mutuelle.
Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	3 jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.
Communion solennelle/ fête de la "jeunesse laïque" d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.	Le jour de la cérémonie. Lorsque la communion solennelle coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit directement l'événement.
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.	Période ininterrompue de maximum 6 semaines lorsque l'enfant est âgé de moins de 3 ans; maximum 4 semaines lorsque l'enfant est âgé de 3 à 8 ans. Dès que l'enfant atteint l'âge de 8 ans, le droit au congé d'adoption échoit.

Retrouvez la liste complète des situations prévues par le législateur sur www.emploi.belgique.be

mwp

media • web • print

DONNEZ À VOTRE ENTREPRISE LE MAGAZINE QU'ELLE MÉRITE



RUE DU BERLAIMONT 1 - 6220 FLEURUS • TÉL. 071 81 29 44 • WWW.MWP.BE

[Ateliers Jean Del'Cour]

Des achats en vue pour répondre à un important marché

Les Ateliers Jean Del'Cour sont une entreprise de travail adapté spécialisée dans les emballages et le conditionnement. Issue de ceux-ci, JD'C Innovation est une société à finalité sociale dont le cœur de métier est l'assemblage de matériaux composites. Installées à Grâce-Hollogne et Herstal, les 2 entreprises travaillent pour le compte de grandes entreprises. Dominique Fréson est le directeur du Service Achats des 2 entités.

JACQUELINE REMITS

▶ CCImag' : Comment fonctionne le Service Achats de ces entreprises sociales ?

D.F. : « Nous fonctionnons comme une entreprise traditionnelle avec un système de management de la qualité et, pour la plupart de nos commandes, un cahier des charges et le respect des normes de certification. »

▶ CCImag' : Quelle est la mission du Service Achats ?

D.F. : « C'est acheter, à un coût et délai optimisés, les matières premières, les fournitures et les services nécessaires à la production et à la bonne marche de l'entreprise. »

▶ CCImag' : Quelles garanties recherchez-vous ?

D.F. : « Nous recherchons une collaboration fiable à travers le temps, une compétence professionnelle, une qualité de service globale et des prix. »

▶ CCImag' : Favorisez-vous les achats locaux ?

D.F. : « Les fournisseurs sont en majorité belges. Nous avons une propension à favoriser les régionaux de l'étape. Mais on ne trouve pas toujours à sa porte le service ou le produit désiré. »

▶ CCImag' : Comment devient-on fournisseur des Ateliers Jean Del'Cour ?

D.F. : « Nous sommes en permanence à l'écoute du marché, des évolutions techniques, technologiques et commerciales. C'est l'une des missions du Service. Les entreprises sont sollicitées selon les différents projets de nos clients. Nous fournissons à nos clients des matériaux et des matières premières que nous transformons suivant leurs instructions, plans et croquis. Nous sollicitons les fournisseurs plutôt qu'ils ne viennent nous démarcher. Nous développons des projets pour nos clients et nous consultons les fournisseurs présélectionnés. »

▶ CCImag' : Qu'attendez-vous de vos fournisseurs ?

D.F. : « Qu'ils soient fiables avec un équilibre financier affirmé. Nous y attachons une grande importance. Nous leur demandons aussi de s'illustrer au travers de modèles, de mises en œuvre d'un produit avec un lot pilote

que nous examinons à 100 % au plan de la qualité et qui nous rassurera sur la fiabilité technique du fournisseur. »

▶ CCImag' : Comment les sélectionnez-vous ?

D.F. : « Au-delà de ces éléments de présélection objectifs avec critères et cotations, nous réalisons un audit du fournisseur sur les produits, les processus, la compétence, la qualité de ses outils et sa capacité à répondre aux exigences de nos clients. »

▶ CCImag' : Les évaluez-vous ?

D.F. : « Une fois par an, notre comité d'évaluation se réunit, section par section et cote chaque fournisseur sur des critères objectifs de qualité globale de services, de respect des délais, du produit livré... Nous communiquons ensuite au fournisseur le résultat de son évaluation. Si des actions sont à prendre et des régularisations à obtenir, nous lui demandons de nous présenter un plan d'actions correct. »

▶ CCImag' : Des investissements sont-ils prévus ?

D.F. : « À partir du 1^{er} janvier 2014, nous serons alliés avec Orts, ETA du Pays de Herve. L'ensemble regroupera plus de 400 personnes sur 4 sites d'exploitation : Grâce-Hollogne, Herstal, Thimister et Malmédy. Tout cela pré suppose des achats d'installation, de matériel de manutention, du mobilier de bureau, etc. Nous avons décroché un important marché, ce qui va engendrer des achats. L'entreprise nourrit des projets de diversification, de déconcentration et d'investissements connexes. »



Dominique Fréson (Dir. du Service Achats) :
« L'entreprise nourrit des projets de diversification ».

closing
transmission d'entreprises

- que vaut mon entreprise ?
- où trouver un repreneur ?
- comment négocier la vente ?

Cabinet de cession & acquisition
www.closing.be • 081 41 29 23

Partenaire agréé par la SOWACCESS
Consultant agréé par la REGION WALLONNE
et le BECI

Ascento présente ses
nouveaux sites. Avec fierté.

Découvrez notre nouveau site web :
www.ascento.be

Ainsi que notre site de jobs :
www.alarecherchedetalent.be

Votre offre d'emploi sur notre site web ?
Contactez Aline Paulus, Business Unit Manager
aline.paulus@ascento.be, 04 267 05 02

- Recrutement & Sélection
- Talent & Performance Management
- Outplacement

www.ascento.be

ascento
HUMAN CAPITAL SERVICES



Ministère de l'Économie - Ascento est un éditeur de logiciels SA - 11 rue de l'Industrie - 1050 Bruxelles - Belgique

OpenERP CRM – Votre gestion commerciale apd 35€/mois

Augmentez votre productivité, améliorez votre taux de conversion, multipliez vos revenus

OpenERP CRM vous permettra de :

- Gérer votre processus de vente: du devis jusqu'à la facture
- Organiser votre liste de clients potentiels
- Envoyer des mass mailings
- Automatiser vos campagnes de marketing
- Trouver de nouveaux prospects grâce à l'interface LinkedIn
- Définir des objectifs par équipe et contrôler les chiffres prévisionnels
- Créer des tableaux récapitulatifs personnalisés



Contactez nous pour une démonstration gratuite ou inscrivez vous en ligne pour tester:
<http://bit.ly/opencrm> – direct@openerp.com – tel: 02.290.34.90

OpenERP
OPEN SOURCE BUSINESS APPLICATIONS



[2BHunt]

RECHERCHER ET FAIRE ÉVOLUER LES TALENTS...

2BHunt vient de reprendre récemment une autre structure qui pratique un métier analogue « Goldhand ». « Ses consultants spécialisés et aguerris et son inscription dans un réseau international de recruteurs vont nous permettre de doubler nos moyens de trouver le bon candidat pour l'entreprise » soutient Sean Tommissen, son dirigeant.

STÉPHANIE HEFFINCK



“ Au nombre des références de 2BHunt, des grosses sociétés, mais aussi bon nombre de PME/TPE

« Une équipe de fous! »

À la tête de « Managethic SPRL », dont les activités sont mieux connues sous le nom de « 2BHunt », Sean Tommissen mène avec détermination une équipe d'une dizaine de personnes, sans se départir d'une bonne dose d'humour. Le « premier clown de service » (sic) est d'ailleurs un adepte de l'autodérision! La bonne humeur constante qui règne dans les bureaux est une composante de l'esprit familial et l'alliée du succès de la boîte. « J'ai une équipe de fous, à laquelle je peux tout demander. Je ne parle jamais de mes 'employés', mais bien de mes collaborateurs. Si on en est là, c'est d'abord grâce à eux » reconnaît le jeune chef d'entreprise, toujours attentif à leur développement professionnel. Ici, par exemple, on pratique la langue de Vondel le mercredi et, le vendredi, on « speak English ».

Talent Finder, Talent Developer, Talent Viewer

Pour Sean, son équipe solide et la philosophie de transparence envers le client sont des paramètres essentiels afin de perdurer dans le paysage hyper concurrentiel du recrutement. Plus précisément, l'activité de 2BHunt se décline à travers 3 pôles:

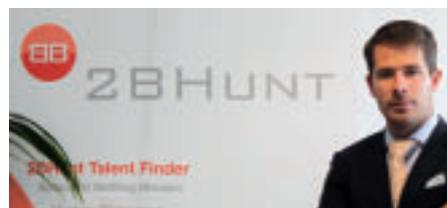
- « **Talent Finder** »: la recherche de talents, via le recrutement permanent, l'interim management, le 'contracting'. Depuis ses débuts, la société

a élargi le champ de ses spécialisations, à la demande des clients (Finance & compta, Sales & Marketing, Banques & assurances, TIC, RH...).

- « **Talent Developer** »: 2DVlop Talent Developer intervient au niveau suivant, en s'assurant de l'adéquation d'un profil en place au job qu'il assure ou qu'il serait amené à effectuer. « *Nous ne multiplions pas les tests de personnalité; les outils que nous utilisons sont des outils reconnus auxquels nous croyons et pour lesquels nous avons les certifications* », précise Sean Tommissen qui ajoute encore: « *à l'issue du test sur ordinateur, un consultant va valider les informations recueillies lors d'un débriefing* ». Enfin, un catalogue de formations, adaptable à la demande du client, vient compléter l'offre de 2DVlop. « *Cela peut être en Sales, Communication, confiance en soi... Deux personnes, en interne, donnent ces formations, dont l'une est Docteur en psychologie du Travail...* »

- « **Talent Viewer** »: un site de recrutement qui, peu à peu, prend son envol. Structuré

en une dizaine de spécialisations (celles de 'Talent Finder'), **il propose une approche très intuitive et spécifique, avec le jargon propre à chaque domaine.** Dans les sites leaders de recrutement, le bât blesse en effet par le côté très généraliste, rendant improbable une réponse ciblée aux besoins. Le coût est rédhibitoire: de 700 à 900 euros l'annonce mensuelle et des milliers d'euros pour l'accès à la CVthèque. Talent Viewer ne peut certes pas encore se prévaloir de recenser autant de profils, mais poursuit l'objectif de rester accessible: 200 euros par mois donnent accès à la publication illimitée d'offres d'emplois. « *Enfin, les autres sites de recrutement travaillent par province. Nous avons incorporé Google Map, ce qui permet au candidat d'opérer sa recherche en fonction d'un rayon de km qu'il aura défini, autour de son domicile* ». Sean Tommissen en est convaincu: Talent Viewer est une machine de guerre dont il s'emploie à améliorer le tir constamment, depuis près d'un an...



2BHUNT

Avenue Lavoisier, 18B - 1300 Wavre
Tél. 0488/98.51.45
www.2bhunt.eu - www.2dvelop.eu
www.talentviewer.eu

[Groupe Distribois]

DIFFUSION MENUISERIE s'implante à Court-Saint-Etienne

Le plus grand stockiste wallon de bois pour menuiserie d'intérieur élargit sa zone de chalandise au-delà de ses bases carolorégiennes

HUGO LEBLUD



Le site de Gosselies

Depuis début juin dernier, la société **Distribois**, beaucoup mieux connue dans la région de Charleroi sous son nom commercial de **Diffusion Menuiserie**, a ouvert une nouvelle implantation à Court-Saint-Etienne, dans le Brabant Wallon.

Le résultat, au début de cette année, d'une transaction de rachat par l'entreprise carolorégienne du département « bois-menuiserie » qu'avait repris le quincaillier bruxellois Clabots. À noter que ce dernier conserve, sur le même site, la vente d'articles de quincaillerie, en parfaite entente avec Diffusion Menuiserie.

Pour les professionnels et particuliers

Après quelques travaux d'aménagement pour mettre le bâtiment aux couleurs (jaune et verte) de Diffusion Menuiserie et installer les quelque 3.000 m² dans une configuration et une offre commerciale la plus proche possible de la maison-mère de Gosselies, l'activité commerciale a démarré peu avant cet été, avec déjà aujourd'hui six personnes occupées contre trois, au moment de la reprise.

« Nos magasins s'adressent à la fois aux professionnels du secteur, soit la moitié de la clientèle qui fréquente nos quelque 9.000 m² de surfaces commerciales à Gosselies, mais également aux particuliers à qui nous proposons des services sur mesure ainsi que la pose de nos équipements à la demande » précise Christophe Goffin.

Ce dernier, avec Hervé Vandermiege, est aujourd'hui aux commandes de Distribois, le fondateur Francis Vandermiege s'étant mis quelque peu en retrait, ne conservant plus que la présidence du conseil d'administration.

Très large disponibilité

Avec 47 personnes occupées pour ses deux implantations ainsi que les activités techniques et logistiques pour un chiffre d'affaires, stable aujourd'hui, de l'ordre de 11 millions en 2012, **l'objectif, en vitesse de croisière, est d'atteindre les 15 millions d'euros**, notamment grâce à l'ouverture de Court-Saint-Etienne. Réputée pour son offre, très large et immédiatement disponible, dans le domaine de la menuiserie intérieure, Diffusion Menuiserie peut

“ En BW, quelque 3.000 m² de surface s'ajoutent aux 9.000 m² du site de Gosselies de Diffusion Menuiserie

livrer en permanence pas moins de 25.000 m² de parquets (une centaine de références), des portes de toutes dimensions dans de multiples essences, panneaux, escaliers, lambris, placards, bois de terrasse, vérandas...

Pour étendre ses activités en Brabant wallon, Distribois, sur le plan financier, a fait appel à Sambrinvest, organisme financier de la région de Charleroi et du Sud-Hainaut avec lequel plusieurs opérations antérieures de prêt avaient été conclues.

« Notre souci était aussi de répartir nos sources de financement pour ce premier investissement en Brabant Wallon » tient à préciser Francis Vandermiege.

Un prêt que Sambrinvest, compte tenu de la nouvelle localisation, hors zone géographique pour cet invest hennuyer, a souhaité partager avec Nivelinvest, son homologue financier actif sur le Brabant Wallon.

À noter que ces nouveaux développements commerciaux nécessiteront rapidement l'extension, sur le site de Gosselies, des surfaces de stockage, mais aussi des ateliers qui augmenteront de près de 1.400 m².

DIFFUSION MENUISERIE

Avenue des Etats-Unis, 110 - 6041 Gosselies
Tél. 071/25.70.80

Avenue des Métallurgistes 5a
1490 Court-St-Etienne - Tél. 010/77.91.33

www.diffusionmenuiserie.be



[Vanbreda Risk & Benefits]

PME en croissance, gérez bien vos risques!

En tant que courtier et consultant dans le Benelux, Vanbreda Risk & Benefits s'est spécialisé dans la gestion des assurances industrielles et professionnelles, dans le « Risk Management » et la gestion des « Employee Benefits ». Sa connaissance approfondie des risques inhérents aux activités de chaque client est la clé de son succès. L'expertise de Vanbreda Risk & Benefits évolue sans cesse avec vos risques.

CAMILLE DESAUWAGE

Vanbreda Risk & Benefits a fêté son 75^e anniversaire en 2012. D'origine anversoise, **l'entreprise est fortement implantée en Flandre et s'est développée depuis quelques années sur Bruxelles et la Wallonie**, sous la houlette de Denis Casterman. En outre, au travers de son réseau Eos Risq, Vanbreda vous garantit une présence internationale. Cette présence est devenue aujourd'hui un atout essentiel surtout quand l'on connaît l'importance prise par l'internationalisation du business.

Denis Casterman, Deputy Director, développe : « Nous conseillons plus de 30.000 clients en matière d'assurance et, pour chacun d'eux, nous élaborons un plan d'assurances sur mesure. Notre portefeuille clients se compose de petites et de grandes entreprises, mais aussi d'entreprises publiques et du secteur non marchand. Chaque client dispose d'un interlocuteur fixe et peut compter sur l'aide de spécialistes comme des juristes ou des ingénieurs. Plus de 98 % des clients nous restent fidèles au fil des ans parce qu'ils se sentent compris et épaulés ».

La compréhension des clients passe aussi par une connaissance optimale des risques encourus et des évolutions de ceux-ci au travers des années. Certains risques étaient inconnus voici quelques années. En voici quelques exemples :

Assurance Cyber

Aujourd'hui, le monde des entreprises est inondé de termes anglais comme *cloud computing*, *cyber risk*, *data breach*, *hacking* et *cyber theft*. Toute cette évolution a trait à la gestion électronique des données et aux risques qui y sont liés. Pour Vanbreda Risk & Benefits, il est indispensable pour les sociétés de s'assurer contre ces nouveaux risques. « En plus de la responsabilité à l'égard des tiers (*third party liability*), la gestion des données peut également occasionner des dommages propres, qu'on



Le siège de Van Breda Risk & Benefits

appelle first party loss. Citons comme exemples de third party liability, la diffusion de virus, les infractions à la vie privée par la diffusion de données à caractère personnel de tiers ou encore la perte de données confidentielles de vos clients (trade secrets). Ces dommages causés aux tiers s'accompagnent de coûts supplémentaires pour votre entreprise : les honoraires des experts engagés pour rechercher et évaluer l'étendue du data breach, la perte de réputation, les coûts de notification (coûts nécessaires pour informer les tiers dont les données à caractère personnel ont été diffusées). Ces coûts, plus encore que les dommages aux tiers, peuvent s'avérer considérables », témoigne Denis Casterman.

Le Supply Chain Risk Management

L'outsourcing, la production meilleur marché dans des pays à bas salaires ou les livraisons just-in-time sont une arme à double tranchant. Les stratégies de maîtrise des coûts les plus efficaces sont aussi les plus grandes faiblesses dans le processus de production mis en place par une entreprise. L'assureur précise : « Sans s'en rendre réellement compte, une entreprise dépend de ses fournisseurs. Or, ceux-ci peuvent être exposés à des risques tels que les catastrophes naturelles, l'insolvabilité, les désorganisations des transports ou les troubles politiques. Comme les programmes d'assurance traditionnels ne prévoient que rarement une couverture globale, nous proposons des produits d'assurance parfaitement adaptés aux besoins

de votre entreprise ». Grâce à Eos Risq, les clients bénéficient d'un service à l'échelle internationale. Chaque succursale est assurée et les détails sont centralisés par un même consultant pour une meilleure harmonisation, une meilleure couverture et une meilleure maîtrise des coûts. D'autres risques nouveaux doivent également être étudiés avec une grande attention. Citons par exemple l'assurance de responsabilité des administrateurs, l'assurance des dégâts à l'environnement, l'assurance crédit. Bref, le monde évolue, vos assurances aussi.



En dix ans, les risques pour les entreprises ont bien évolué. Ils doivent donc être audités constamment pour être maîtrisés et mettre en place une politique de prévention adéquate.

VANBREDARISK & BENEFITS

Boulevard du Souverain, 360
1160 Bruxelles
Tél. 02/566.99.20

www.vanbreda.be - www.eosriq.com
bruxelles@vanbreda.be

[Ets Michel CCS]

MICHEL CCS chauffe l'Afrique

Fondée en 1990, la société assure des services de chauffage, de climatisation et de sanitaire aux particuliers (70%) ainsi qu'aux écoles, homes, usines et autres institutions (30%). Depuis, les établissements Michel CCS ont grandi passant de quatre personnes à douze actuellement. Et, puisque dans l'entreprise, croissance et emploi vont de pair, de nouveaux collaborateurs vont venir renforcer prochainement cette équipe dynamique et innovante après extension des bâtiments.

CAMILLE DESAUVAGE

Les Établissements Michel CCS situés en Hainaut occidental ont du travail à profusion. Difficile de citer un seul projet tant les collaborations sont nombreuses et fructueuses. Pour ne mentionner que quelques services, évoquons l'installation de ventilation double flux dans des salles de sport qui assure un meilleur rendement et une meilleure qualité d'air, le free cooling dans les entreprises pour rafraîchir, ventiler et maintenir des conditions ambiantes précises ou encore l'étude de rendement et de rejet Co2 avant la réalisation de projets solaires thermiques.

Pairi Daiza

Le parc Pairi Daiza a approché Dominique Michel, il y a trois ans, pour une multitude de travaux de maintenance et de services, lesquels ont évolué vers une nouvelle stratégie de chauffage des différents kiosques, logements pour animaux ou tout autre bâtiment nécessitant un chauffage central et une ventilation adaptée. Il a été décidé de passer du carburant mazout au gaz de ville pour la totalité des installations de chauffage du parc. Récemment, un nouveau monde, appelé « Terre d'origines » et dédié à l'Afrique a été ouvert au public. On peut notamment y voir des lions, des éléphants, des buffles, des rhinocéros ainsi que des léopards. Et qui dit monde africain, dit chaleur !

Installations techniques

Le cahier des charges prévoyait non seulement la sécurité, la durabilité, l'absence de courants d'air ou de bruits qui pourraient stresser les animaux, mais aussi le chauffage de l'eau du bassin des hippopotames. L'exercice s'annonçait donc périlleux. Dominique Michel, gérant, explique : « Nous avons installé trois chaudières



Dominique Michel, gérant des ETS MICHEL CCS

gaz à condensation Brötje WGB D de 70 kW qui alimentent plusieurs aérothermes et le système d'eau chaude pour le bassin. Ces installations sont très silencieuses, donc parfaites dans le cadre d'un parc zoologique. L'eau du bassin des hippopotames est vidée tous les deux jours en raison des défections importantes des animaux. Il a donc été décidé de chauffer l'eau lors du remplissage du bassin, soit 36 m³ toutes les 24 h. Nous avons opté pour un échangeur de chaleur à plaques de 201 kW qui donne un très bon résultat. Par l'inertie du volume d'eau et du bâtiment l'entourant, l'eau reste à une température confortable pour l'animal pendant deux jours. »

Le contrôle à distance

Afin d'assurer le suivi de l'installation, l'entreprise a mis en œuvre un système de gestion à distance et possède un service de garde 7 jours sur 7 pour ses clients car, fait unique, les ETS MICHEL CCS disposent de **la plupart des pièces de rechange en stock**. Dominique Michel développe : « Une des raisons de mon enthousiasme quant à l'avenir du chauffage provient du contrôle à distance des installations techniques. C'est un domaine dans lequel très peu d'installateurs sont actifs en raison de la technologie et des compétences requises. Dès qu'une alarme se déclenche, nous pouvons

“ Nous ne faisons pas de pub. Notre clientèle provient du bouche à oreille. C'est une satisfaction et une fierté de se savoir recommandé par ses clients

faire une analyse du système. À la limite, nous sommes déjà au courant du problème avant que le client ne s'en rende compte. Ce type d'analyse nous permet, soit d'adapter et d'affiner les paramètres de l'installation à distance, soit de prévoir les pièces dont nous aurons besoin pour effectuer la réparation. D'autre part, ce système de commande à distance nous permet, lorsqu'une alarme ou une panne nous est signalée, de voir immédiatement la nature du problème et donc d'éviter ainsi des déplacements inutiles. »

En accord avec la technologie

Toujours dans un souci de proposer un service de qualité, rapide et performant, l'équipe va bientôt être équipée de tablettes numériques. Les devis seront réalisés en direct : « Un gain de temps non négligeable pour le service administratif qui aura des répercussions positives sur la facture des clients et sur l'environnement puisqu'il y aura moins d'impressions ».

ETS MICHEL CCS

Rue des Combattants de Froyennes, 31 B
7503 Froyennes
Tél. 069/84.11.53
www.michelccs.be - info@michelccs.be

[Easy-m]

Besoin d'expertise Apple pour votre activité professionnelle ?

Easy-m est le plus important Apple Premium Reseller en Belgique et le seul revendeur avec une présence nationale. Grâce à ses quelque 200 employés, ses départements business et éducation accompagnent les entreprises et le secteur de l'enseignement.

CAMILLE DESAUVAGE

Easy-m est une entreprise familiale fondée en 1937 par Hubert Maes. A l'origine, l'entreprise, située à Herentals, vendait principalement des machines à écrire. Dès 1982 déjà, Maes SA devient l'un des premiers revendeurs d'ordinateurs Apple. Ensuite, en décembre 2008, l'entreprise reprend Easyware, formant de la sorte le groupe Easy-m. L'année 2012 apporte deux reprises avec pas moins de 12 nouvelles filiales pour la firme. Ainsi, tous les points de vente de Mac Line, un magasin bruxellois à l'Avenue Louise et trois filiales de Photo Hall rejoignent Easy-m en octobre et novembre 2012. Aujourd'hui, c'est Annick Maes qui est à la tête de l'entreprise. Elle a conservé la même philosophie que son père, une culture d'entreprise positive et familiale.

Une vision, pas un produit

Les nouvelles technologies évoluent sans cesse. Difficile donc, pour un dirigeant, de distinguer la technologie qui lui sera utile dans son développement parmi toutes ces nouveautés. L'objectif d'Easy-m est d'**adapter ces solutions pour répondre au mieux aux challenges quotidiens des entreprises**. Laurent Spilliaert, Business Manager, développe : « Avec Easy-m, l'accompagnement est personnalisé. Chaque PME a des besoins différents. Nous mettons les nouvelles technologies à leur service pour les rendre plus mobiles et autonomes ». Les collaborateurs prennent le temps d'en savoir plus sur l'activité de leurs clients. Ils se déplacent chez eux pour mieux connaître leur environnement et fournir un conseil personnalisé. Laurent Spilliaert poursuit : « Dès que les entreprises sont prêtes pour une discussion approfondie sur leurs besoins, nous les prenons en charge. Nous les conseillons, les formons, les équipons, les assistons tant au niveau des

utilisateurs finaux que des équipes informatiques. Chaque magasin dispose également d'un business corner où nous présentons la vision d'Apple ainsi que les services d'Easy M ».

À la carte

Puisque les clients ont des besoins différents, Easy-m a diversifié ses prestations. « Nous proposons différents services tels que la consultance, des options d'achat (renting ou leasing), la configuration sur mesure, la livraison sur site, l'intégration du matériel Apple dans les réseaux existants, la formation en entreprise ainsi que l'assistance et le service après-vente. Nous organisons également des formations dans les salles de cours de nos magasins ainsi que dans les entreprises ou dans les écoles. Nos formateurs dirigent des ateliers pratiques sur une grande variété de thèmes : premiers pas sur un Mac, utilisation de l'iPhone et de l'iPad en entreprise, etc. »

Assistance professionnelle

L'atout d'Easy-m, c'est l'accompagnement proposé aux clients. Depuis le conseil jusqu'au service après-vente, la prise en charge se fait entièrement par la société. En effet, Easy-M dispose de son **propre centre de réparation agréé Apple** et fournit l'ensemble du support, allant de l'assistance technique par téléphone, des interventions sur

site, au matériel en prêt et fournit également des contrats de support garantissant des délais d'intervention adaptés aux exigences des clients. Afin de fournir un service supérieur aux partenaires et aux entreprises, Easy-m a ouvert récemment deux nouvelles cellules commerciales, l'une à Mons, aux Grands Prés et la seconde à Tournai, aux Bastions.



Annick Maes,
Gérante d'Easy-m

“ Le mode de management mis en place chez Easy-M est une gestion positive à côté de chaque collaborateur visant l'autonomie et la responsabilisation. C'est l'une des principales raisons de la réussite de cette fusion

EASY-M

www.easy-m.be - business@easy-m.be



150 ANS!!! Un bel anniversaire pour Industeel Belgium

Il y a plusieurs semaines, **Industeel Belgium**, filiale du groupe Arcelor Mittal, fêtait son 150^e anniversaire. L'entreprise avait souhaité marquer l'évènement pour remercier ses clients, son personnel, ses anciens collaborateurs, ses fournisseurs et son actionnaire.

Au cours d'une cérémonie officielle, des anciens directeurs et les dirigeants actuels, ont retracé l'histoire de l'entreprise en mettant en évidence les évolutions clés qui ont contribué au développement de l'activité industrielle à Charleroi. Industeel Belgium a aussi ouvert ses portes durant deux journées pour permettre aux visiteurs de découvrir son activité industrielle et les développements technologiques réalisés ces dernières années.

Par cet évènement officiel et l'ouverture au public, la direction du groupe ArcelorMittal a voulu démontrer toute l'importance qu'elle accorde à Industeel Belgium qui produit chaque jour des produits à haute valeur ajoutée et est un gros employeur de la région de Charleroi.

Dénoté auparavant « Fabrique de Fer », Industeel Belgium emploie plus de 900 personnes. Le



site est spécialisé dans la fabrication de tôles minces (5 mm) à épaisses (150 mm) d'un poids maximum de 16 tonnes. Industeel Belgium est le leader mondial pour la fabrication de tôles quartos en aciers spéciaux pour des applications industrielles aussi diverses que l'extraction minière, la production d'énergie, le raffinage de pétrole, l'automobile, le stockage et le transport

de matières et de produits chimiques... Sa production annuelle varie entre 150.000 tonnes et 250.000 tonnes.

INDUSTEEL BELGIUM

Rue de Châtelet, 266
6030 Marchienne-au-Pont
www.industeel.info

Mecar: 75^e anniversaire en 2013

Mecar a été fondée en 1938 par Edgar-William Brandt, un très talentueux ingénieur et artiste de nationalité française. Alors qu'il n'était que capitaine dans l'armée française lors de la 1^{re} guerre mondiale, il améliora la conception du mortier existant en y ajoutant une nageoire caudale, ce qui en perfectionna la portée et la précision.

Après la 2^e guerre mondiale, Brandt redémarra Mecar à son emplacement actuel, à côté de Nivelles et la société continua la production sur base du design initial de la célèbre gamme Energa. Parallèlement, la société française se diversifia dans le marché de l'électroménager, la production de réfrigérateurs, de téléviseurs, de machines à laver et d'autres articles. En plus de ses carrières d'industriel et de designer de munitions, Edgar Brandt fut un artiste de renom durant la période Art-Déco.



Durant les années 1920, il produisit une large gamme de ferronnerie : balustrades, grilles, lampes, portes...

Après sa mort, ses enfants vendirent l'entreprise, en 1967, à une société américaine « ARA - Allied Research Associates ». Pendant les années 1970 et 1980, **Mecar** développa un large éventail de munitions de moyens et gros calibres et

se positionna fortement sur le marché du Moyen-Orient.

Durant les années 1990 et 2000, l'entreprise continua à développer de nouvelles gammes de produits et aujourd'hui, elle peut désormais offrir plus de 100 produits différents aux forces terrestres.

En septembre 2010, elle fut vendue à la société « Chemring Group PLC » basée au Royaume-Uni. Elle emploie aujourd'hui plus de 450 personnes à Petit-Roeulx-lez-Nivelles, l'usine de conception et de fabrication.

Avec un chiffre d'affaires annuel de plus de 100 M d'euros, l'avenir de Mecar, active dans plus de 30 pays, semble plus que prometteur.

MECAR

Rue Grinfaux, 50
7181 Petit-Roeulx-Lez-Nivelles
www.mecar.be



Viavia: les petits plats dans les grands pour le salon Tavola 2014

Pour la troisième fois, la CCI Hainaut participera avec ses autres partenaires régionaux (la CCI LVN, le BEP, IDETA et IDELUX) au salon TAVOLA 2014 à Courtrai les 16, 17 et 18 mars 2014 et ce, dans le cadre de son **programme viavia** qui vise à stimuler les relations d'affaires entre les trois régions belges.

TAVOLA, c'est LE salon bisannuel professionnel de l'alimentation fine et des produits frais qui inspire plus de 18.000 acheteurs de la distribution alimentaire et des organisations de restauration venant du Benelux, du Nord de la France et des pays limitrophes.

Vous souhaitez participer à ce salon ?

Sachez que, grâce au soutien de la Région wallonne, des fonds FEDER et de vos opérateurs locaux, **le programme viavia vous offre**

la possibilité de réserver un stand à des conditions particulièrement intéressantes au sein d'un espace collectif wallon.

Cet espace commun, d'une superficie totale de plus de 200 m², comprendra plusieurs « modules » réservés aux entreprises (PME) installées en provinces de Hainaut, Namur, Luxembourg et Liège.

Votre avantage à participer sur un stand collectif ?

La participation à un salon professionnel est parfois fastidieuse vu la charge de travail du quotidien. Ici, **vous serez soutenu de A à Z** par votre opérateur local pour organiser au mieux votre participation à ce salon.

Profitez de cette occasion pour montrer votre savoir-faire culinaire et élargir la palette de vos partenaires commerciaux !



Réservez votre emplacement au plus vite car le nombre de place est limité !
Conditions de participation auprès de Audrey Vassart, Chargée de mission Commerce Intra-Belge -
Tél. : 071/53.28.73 - viavia@ccih.be

Informations complémentaires sur le salon : www.tavola-xpo.be

Intelligence Stratégique: devenez V.I.P.!

V.I.P. pour « **veille, influence et protection** »... Voilà comment peut se résumer l'**Intelligence Stratégique** ! Mais au-delà de ses trois piliers, elle est avant tout un état d'esprit qui amène les entreprises à mieux gérer leur information stratégique. Comment ? En la collectant, en l'analysant, en la diffusant et ce, afin d'accroître leur compétitivité, d'anticiper les évolutions de leur marché, de se démarquer de leurs concurrents, etc. En appliquant ces 3 piliers, les entreprises pourront par exemple :

- **Veiller** à leur environnement, à leur réputation, anticiper les réactions de leurs concurrents ou les changements critiques...
- **Influencer** cet environnement, développer leur réseau et accroître leurs contacts...
- **Protéger** leur « savoir-faire », protéger leurs données, sauvegarder leur image...

La CCI Hainaut, dans son souci permanent d'accompagner les PME hennuyères, est consciente de la nécessité de l'Intelligence Stratégique. Son Département **ReHGIS** a été créé, à cet effet, par ailleurs désigné opérateur hennuyer en I.S. par l'Agence de Stimulation Économique de la Région wallonne.

C'est ainsi que ReHGIS organise deux fois par an son **Club I.S., un cycle de 5 ateliers d'une demi-journée** (un par semaine) abordant les trois piliers de l'Intelligence Stratégique, essentiellement pour les cadres et dirigeants de PME hennuyères souhaitant inclure l'Intelligence Stratégique dans leur quotidien. Au terme du cycle, les participants seront capables d'identifier leurs besoins et pourront bénéficier de l'appui de ReHGIS dans leurs démarches en Intelligence Stratégique.



Le prochain cycle se tiendra à Mons au Microsoft Innovation Center (MIC) et débutera le **lundi 21 octobre 2013**. Inscrivez-vous y et « **Devenez des V.I.P.** » (Veille, Influence, Protection) de l'Intelligence Stratégique avec nous !

Participation gratuite (frais pris en charge par le FEDER, la Wallonie et la CCI Hainaut). Nombre de places limité.

Infos et inscriptions :
Tél. : 071/532.879 ou rehgis@ccih.be

APÉROS DE L'ÉTÉ: des étoiles plein les yeux



La Saison 4 des 'Apéros de l'Été' de la CCIBW a démarré au **Volley Ball Club Axis Shanks Guibertin**, le jeudi 8 août. Devant les invités... et les caméras de TV Com (télévision du BW), Jean-Yves Mercier, Directeur du Centre sportif Jean Moisse prit la parole. Henri Fishgrund (CEO Axis Park) et Laurent Dauge (DG Shanks), 2 des sponsors du club lui succédèrent pour illustrer le soutien des entreprises aux clubs sportifs. Car la thématique de cette édition des apéros de l'été était : « **les étoiles sportives du Brabant wallon** », mettant à l'honneur les clubs de sport du Brabant wallon. Une opportunité de faire se croiser mondes économique et sportif... que les membres de la **Chambre de Commerce**

& d'Industrie du Brabant wallon ont saisi, répondant en nombre à l'invitation (près de 250 participations à l'ensemble des rendez-vous hebdomadaires...)

Le 22 août, le **WatDucks Hockey Club** a également ouvert ses portes aux entrepreneurs. Le club aux médailles (Champion de Belgique 2006, 2009, 2012, 2013) est présidé par Xavier Caytan qui en a retracé l'histoire pour son auditoire.

Et c'est au **CABW, Cercle Athlétique du Brabant wallon**, que la **Chambre de Commerce & d'Industrie du Brabant wallon** a clôturé les réjouissances, le 29 août. Son stade accueille chaque année, au mois de juin, un meeting international et des athlètes venus des

4 coins du monde. Noël Levêque, son Président, a évoqué avec fierté le parcours des « étoiles » qui l'ont fréquenté ou s'y entraînent encore. Ce soir-là, sous l'œil admiratif des participants, les sprinters étaient d'ailleurs particulièrement concentrés. L'équipe partait 2 jours plus tard disputer un championnat à l'étranger !

À NOTER :

durant la froide saison, un apéro-networking, « Un verre en hiver » est également organisé, la 2^e semaine de décembre. Informations et précisions très prochainement sur le site internet de la CCIBW : www.ccibw.be (rubrique 'agenda')

APÉRO 1 – AXIS SHANKS GUIBERTIN (08/08/2013)



APÉRO 2 - WATDUCKS HOCKEY CLUB (22/08/2013)



APÉRO 3 – CABW (29/08/2013)



LA CCIBW REMERCIE :

le Waterloo Ducks Hockey Club, le Volley Ball Club Axis Shanks Guibertin, le Cercle Athlétique du Brabant wallon, le Golf Château de la Tournette, 15' suffisent, FitForFun Nivelles et ses partenaires structurels: Belgacom, CBC, Electrabel, Securex



ACCISES: formation en 2 temps, à la CCIBW (16/05 et 19/06/2013)



Le projet européen EMCS (Excise Movement and Control System) consiste en **l'informatisation du suivi des mouvements de produits soumis à accise** (alcools, boissons alcoolisées, tabacs manufacturés et produits énergétiques) circulant en suspension de droits à l'intérieur de l'Union européenne. Ce projet est basé sur la dématérialisation du document d'accompagnement administratif (DAA).

Réglementation modifiée

La réglementation concernant les mouvements accises a récemment été profondément modifiée, en 2013. Quelles sont les règles applicables pour permettre à une marchandise soumise à accises de circuler sans commettre d'irrégularité et donc, d'éviter des amendes qui peuvent être très lourdes ? **La Chambre de Commerce & d'Industrie du Brabant wallon** permet de répondre à ces questions, les 16 mai et 19 juin. Deux après-midi de formation aux mouvements de produits soumis aux accises furent effectivement nécessaires pour fournir les explications, exemples à l'appui.

La première partie fut consacrée à la législation et aux définitions : les territoires, les produits, la livraison directe, la procédure et les régimes, les personnes compétentes. Mais aussi, quelles sont les exigibilités des droits d'accises, quelles sont les trois nouvelles situations de remboursement, les exonérations, qu'entend-on par entrepositaire agréé, comptabilité matières, emmagasinage,

enlèvement, pertes et destruction, entrepôt fiscal temporaire, mouvements en suspension de droits des produits soumis à accises, expéditeur enregistré, destinataire enregistré ?

La deuxième séance commença par une explication détaillée de tous les documents ou déclarations susceptibles d'être utilisés. Mais également les mouvements en suspension de droits soumis à accises, le début et la fin d'un mouvement, la procédure et les règles à respecter durant le mouvement, le cas particulier d'une livraison directe, d'une exportation, l'apurement, la procédure de secours si le système en ligne ne fonctionne pas, l'attestation de fin de mouvement ; les mouvements de produits mis à la consommation avec les 3 possibilités (particuliers pour besoin propre, vente à distance, détention à fin commerciale). La formation se termina par un tableau récapitulatif des mouvements, le régime suspensif de droits, les droits acquittés et les irrégularités en cours de mouvements.

Une formation interactive

Les participants, très motivés n'hésitèrent pas à interrompre Mme Inès Sforzin, la formatrice, par des questions relatives à des situations rencontrées dans leur fonction au quotidien. Toutes les questions reçurent une réponse très claire et précise. Puis ils répondirent encore à une vingtaine de questions tests de mises en situation. Tous repartirent très satisfaits, comme en témoigne une gestionnaire d'entrepôt

fiscal d'une entreprise très active en Brabant wallon : « cette formation est très importante pour acquérir plus de connaissance et de performance dans cette matière ». Une formation sur le droit d'accise, cet impôt indirect perçu sur la consommation (ou le commerce) de certains produits (tabac, alcool, pétrole) intéresse particulièrement des entreprises qui produisent ou commercialisent ces produits, mais également des entreprises de transport et logistique qui disposent d'un entrepôt fiscal...

QUELQUES PROCHAINES FORMATIONS :

10/10/2013

International Coffee Break :
les 4 Incoterms 2010
les plus utilisés !

15/10/2013

International Network Lunch :
l'Inde, table ronde avec
l'Ambassadeur

24/10/2013

International Coffee Break :
la TVA Intracommunautaire :
les biens

14/11/2013

International Coffee Break :
la TVA Intracommunautaire :
les services

21/11/2013

International Coffee Break :
Comment garantir et récupérer
les paiements à l'international ?

« CDE SUNSWITCH » : les membres de la CCIBW sur les toits brûlants !

Les atouts de SunSwitch

Le mardi 18 juin, à l'occasion d'un « cocktail découverte entreprise », la **Chambre de Commerce & d'Industrie du Brabant wallon** conviait ses affiliés à pousser les portes de la société néo-louvaniste « **SunSwitch** ».

Fournisseur de solutions photovoltaïques intégrées pour les entreprises et le résidentiel, **SunSwitch SA**, avec son effectif de 90 personnes, a déjà à son actif près de 6.000 réalisations, dans toute la Belgique. Créée en 2007 par trois amis qui s'étaient rencontrés au cours de leurs études en sciences commerciales et financières, elle ne tarda pas à se faire rapidement un nom dans le secteur. « **Prix starter 2008** », octroyé par l'ALICHEC, « **prix de l'Entreprise la plus prometteuse du Brabant wallon 2009** » décerné par Solvay Entrepreneur, elle cumula les récompenses dès le berceau.

Aujourd'hui, elle est leader sur son marché, en Belgique francophone. Elle pourrait se contenter d'importer, vendre, installer (ndlr : elle a ses propres installateurs) des systèmes photovoltaïques. Mais une place de N° 1 se gagne grâce à d'autres valeurs ajoutées. Prenez par exemple sa société sœur, « **Greenwatch** », qui se définit comme l'ange gardien des investissements photovoltaïques.

Elle offre une solution de monitoring pour le suivi à distance, des performances des installations (environ 6.000 sites/jour) ; tout problème technique entraînant une interruption de production est ainsi signalé dans les 48 heures. Dans son arsenal d'armes de séduction, SunSwitch propose aussi un accompagnement dans les démarches administratives et le rachat des certificats verts à 70 euros, prix supérieur à la valeur du marché et garanti jusqu'à fin 2018 !

D'autre part, elle s'investit corps et âme dans des programmes de « R&D ». Elle a notamment été mandatée par la Commission européenne, pour recenser les « bonnes pratiques » en la matière. Pour un autre programme complémentaire inscrit dans le cadre du plan Marshall 2.Vert, - en collaboration



Les membres de la CCIBW ont découvert les installations de Sunswitch sur les toits de l'entreprise

avec l'ULB et l'ULg -, elle a été désignée coordinatrice d'une analyse sur l'intégration de sources décentralisées d'énergie, comme le photovoltaïque, dans le réseau électrique.

Panorama du photovoltaïque

Ces informations fournies, en préambule, par Benoît De Smedt (Sr. Business Development Manager - Industrial Projects), 1^{er} orateur du jour de ce « CDE », situaient SunSwitch dans le paysage photovoltaïque. En ce mardi matin, elles allaient être complétées par un panorama complet du sujet, reprenant notamment la rentabilité d'un projet, le régime des « certificats verts », en Belgique.

Lancé dans son argumentation tendant à prouver la raison d'être de la technologie, Benoît De Smedt fit un distinguo, **séparant les régimes résidentiel et industriel**. Certes, le premier a connu quelques déboires, avec la chute vertigineuse des « CV » octroyés. Et, expliquait-il, il y a moins d'un mois, on a également annoncé une réforme en ce qui concerne le second (3 mois après la parution au Moniteur de l'Arrêté ministériel, plus que 10 ans de CV et non 15).

Patrice Martin prit ensuite la parole pour présenter la gestion de projets photovoltaïques, la pré-étude pour le type d'installation à réaliser, l'étude technique qui détermine entre autres la stabilité du bâtiment, le partenariat avec Derbigum pour estimer la qualité de la membrane en place, etc. Il brossa également les aspects sécuritaires et l'indispensable maintenance corrective et préventive, pour s'assurer d'un

rendement optimal de l'installation. Il clôtura son intervention en épinglant la solution de financement « tiers investisseur » réalisée avec « Enelia ». Ce dernier, qui investit donc dans l'installation de centrales photovoltaïques sur les toits des entreprises garantit à ces dernières la réduction de leur facture énergétique (ndlr : les CV étant cédés au tiers-investisseur), la coordination de l'ensemble des tâches administratives et même la gestion des sous-traitants, qu'ils soient installateurs, bureaux d'études, fournisseurs d'électricité...

« Going green »

Troisième et dernier intervenant, Manuel Rastelli apporta son témoignage. Il illustra la façon dont la société Zoetis (production, formulation, conditionnement, distribution mondiale de vaccins vétérinaires) avait drastiquement réduit ses coûts énergétiques et ses émissions de CO2.

Un **programme « Going Green »**, allant du placement d'un échangeur pour récupérer l'énergie dégagée par les fumées brûlantes des chaudières au « relamping » des tubes fluo, en passant par le plus gros projet mis en place en 2011 avec SunSwitch : une installation de 2.400 m² de panneaux photovoltaïques couvrant 3 % des besoins en électricité.

C'était le mot de la fin... signant le début d'une visite sur les toits mêmes de SunSwitch pour découvrir les types de panneaux, les différentes missions des onduleurs... Malgré la touffeur de l'air ambiant (31° !) et ainsi exposés au soleil qui les dardait de ses rayons cruels, les participants ne perdirent néanmoins pas un mot des explications des spécialistes. En redescendant, ils se virent offrir un bon verre de vin blanc, ainsi que des sandwiches variés. Une pause régénératrice au cours de laquelle ils en profitèrent pour poser d'autres questions aux collaborateurs de SunSwitch et échanger leurs cartes de visite...

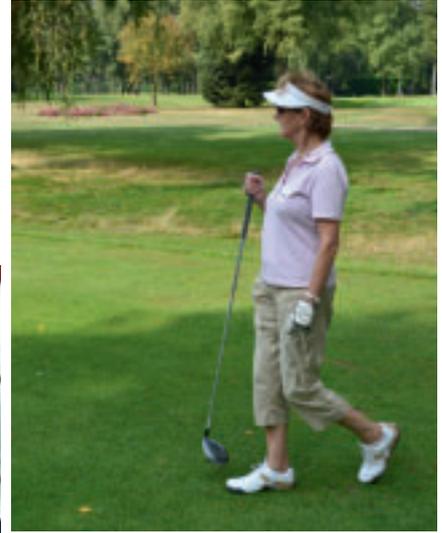
SH

Après Walibi, le 8 octobre, un autre « cocktail découverte entreprise » se tiendra chez Termico. Date à déterminer... Consultez www.ccibw.be rubrique « agenda »

Tournoi de Golf transfrontalier

(27/06/2013)

La CCI WAPI, la Chambre de Commerce Franco-Belge du Nord de la France et Voka-Kamer van Koophandel West-Vlaanderen ont imaginé une **rentrée sportive pour leurs membres**. Le 6 septembre dernier, un tournoi de golf était organisé au Royal Golf Club du Hainaut qui dispose d'un parcours 18 trous. Une initiation encadrée par un professionnel a également été proposée aux membres des Chambres qui souhaitaient découvrir le golf. Cette rencontre, dans un cadre naturel et verdoyant, a rassemblé quelque cinquante participants.



LE MONDE EST À VOTRE PORTÉE

Votre ENTREPRISE est notre client !
Vos besoins guident nos actions !

Informer
Prospecter
Promouvoir
Former
Financer
EXPORTER

Du simple renseignement
sur un marché étranger
à des financements
internationaux d'envergure,
l'AWEX est le PARTENAIRE
complet de votre
développement
à l'EXPORTATION.



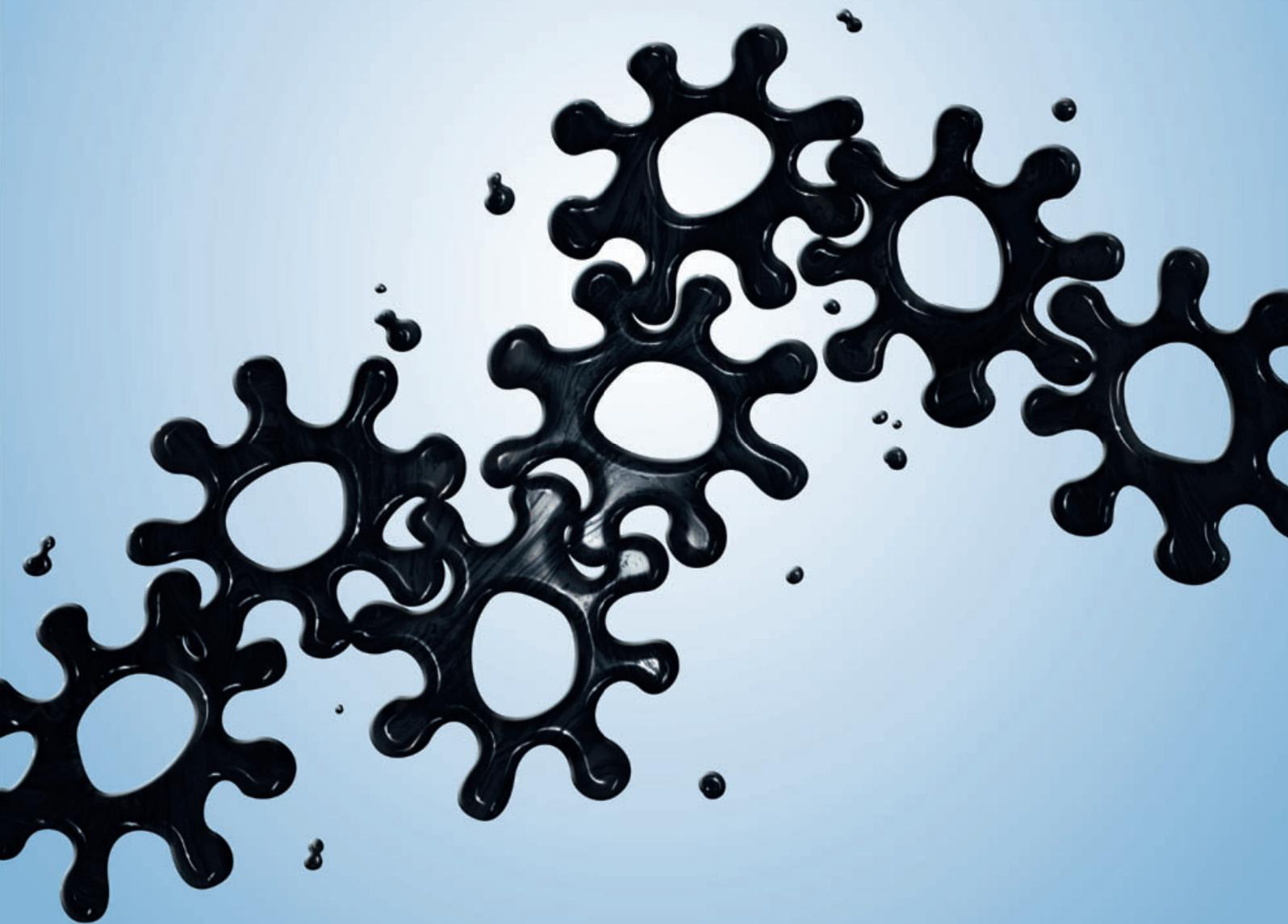
Agence wallonne à l'Exportation et aux Investissements étrangers

Place Saintelette 2 · 1080 Bruxelles · Tél. : +32 2 421 82 11 · mail@awex.be

www.awex.be



Faire reprendre ses huiles usagées par un collecteur agréé, ça roule !



Une seule goutte d'huile usagée peut polluer 1.000 litres d'eau. C'est pourquoi, en tant qu'utilisateur professionnel d'huile, vous avez l'obligation de faire reprendre vos huiles usagées par un collecteur agréé. Encore faut-il y satisfaire de manière adéquate. En effet : les seules procédures de collecte qui permettent de recycler vos huiles en respectant l'environnement, sont celles de l'ODW, de l'IBGE et de l'OVAM. Par exemple, il ne faut pas mélanger vos huiles à d'autres déchets, car cela complique sérieusement le recyclage. La collecte de vos huiles usagées est également avantageuse pour votre portefeuille. Les petites quantités collectées vous donnent en effet droit, sous certaines conditions, à des compensations forfaitaires. Et ça, c'est toujours bon pour lubrifier les affaires !

VALORLUB**D'ABORD LUBRIFIER,
PUIS RECYCLER**

Vous trouverez les collecteurs homologués
par Valorlub sur www.valorlub.be

Valorlub est une initiative du secteur privé avec
le soutien des trois régions.