

La complexité comme moteur de croissance pour Sub-Alliance

SEPTEMBRE - OCTOBRE 2026 | BIMESTRIEL



Enregistrement du temps de travail en 2027 : choisir le bon outil et préparer son organisation

L'enregistrement du temps de travail : une contrainte... ou une opportunité ?

L'organisation du temps de travail est au cœur du quotidien des entreprises. En revanche, les évolutions réglementaires qui se profilent invitent les employeurs à franchir une nouvelle étape. Avec la généralisation envisagée de l'enregistrement du temps de travail en Belgique en 2027, les entreprises devront se préparer à adapter leurs pratiques et leurs outils.

Cette évolution s'inscrit dans un contexte européen où la protection des travailleurs et le respect des temps de travail et de repos occupent une place essentielle. La Cour de justice de l'Union européenne a rappelé à plusieurs reprises l'importance de disposer d'un système fiable permettant de mesurer le temps de travail effectif. Pour les entreprises belges, l'enjeu est désormais de traduire ces principes dans leurs pratiques, en tenant compte de leurs réalités opérationnelles et du cadre légal qui reste à préciser.

Concrètement, cette évolution soulève plusieurs questions : comment enregistrer les heures prestées de manière fiable, quel système choisir, comment encadrer les horaires flexibles et gérer les heures supplémentaires ? Au-delà de l'aspect technique, c'est aussi l'organisation du travail et la communication avec les équipes qui sont concernées.

Si ces nouvelles dispositions peuvent sembler représenter une contrainte administrative supplémentaire, elles offrent également l'occasion de prendre du recul sur ses pratiques. Clarifier les règles, mieux organiser les horaires et renforcer le dialogue avec les collaborateurs constituent autant de leviers pour favoriser la confiance et améliorer le fonctionnement de l'entreprise.

Comme souvent, les entreprises qui anticipent ces évolutions seront les mieux préparées. Faire le point sur les outils existants, définir les responsabilités et informer les équipes permettront d'aborder cette transition avec sérénité, tout en tenant compte des réalités propres à chaque organisation.

AKT CCI Wapi continuera d'accompagner ses membres face à ces évolutions réglementaires, afin que chaque nouvelle obligation puisse aussi devenir un levier d'amélioration et de compétitivité.



Pierre Delcoigne

Président d'AKT CCI Wallonie picarde

ÇA S'EST PASSÉ EN WAPI 3

- Une Garden Party mémorable
- Carré Janson nous a ouvert ses portes
- Dans les coulisses de la logistique chez Colruyt Group

PORTRAIT 8-10

La complexité comme moteur de croissance pour Sub-Alliance



VIE DES ENTREPRISES

- Solev 4
- AGO Jobs & HR 6
- Productions Alpha 11
- Partena x AKT 12
- Ohis 14
- Durot 16
- NovaHub - Tom & Gaby 18
- DLP Finances & DLG Assurances 20
- Brick 21-22
- Labotour et Bureau Jacob 23

LES JUBILÉS 24-25

- Les Érables célèbrent 60 ans d'histoire à Blandain
- FB Transmission célèbre ses 20 ans et devient Fondaris.
- La Brasserie Caulier célèbre 30 ans de passion brassicole à Péruwelz

LE DOSSIER 26-27

Enregistrement du temps de travail en 2027 : choisir le bon outil et préparer son organisation

ÇA S'EST PASSÉ EN WAPI

Septembre a marqué une rentrée particulièrement dynamique pour AKT CCI Wallonie picarde. Garden Party, soirée networking, visite d'entreprise... autant de rendez-vous qui ont permis à nos membres de se retrouver, de découvrir de nouveaux lieux et entreprises et, surtout, de multiplier les rencontres.

« Aux sources des rencontres » : une Garden Party mémorable

Notre Garden Party a pris ses quartiers au Domaine d'Arondeau à Péruwelz, dans un cadre enchanteur, pour une soirée placée sous le signe du networking, de la convivialité et de la gastronomie.

Près de 400 membres, partenaires et entrepreneurs se sont retrouvés pour partager un moment privilégié, entre échanges professionnels, découvertes culinaires et ambiance festive.

Une soirée qui a pleinement donné vie au thème « Aux sources des rencontres », avec de nombreux échanges et de belles connexions entre participants.

Une nouvelle occasion pour AKT CCI Wallonie picarde de jouer pleinement son rôle : rassembler et relier les entreprises de notre territoire dans un cadre propice aux rencontres.



Le Carré Janson nous a ouvert ses portes

Le Carré Janson, nouveau lieu de vie et de rencontres au cœur de Tournai, a accueilli nos membres en avant-première, avant son ouverture officielle.

Cette soirée exclusive a permis de découvrir les différents espaces du lieu, de rencontrer la société Tempora, ges-

tionnaire du site, mais aussi de multiplier les contacts grâce à un Speed Business réunissant entrepreneurs et commerçants de la région. La soirée s'est poursuivie autour d'un afterwork convivial, avec une vue imprenable sur Tournai depuis le rooftop.

Dans les coulisses de la logistique chez Colruyt Group

À Ollignies, AKT CCI Wallonie picarde et l'UEBA ont proposé à leurs membres une immersion au cœur de l'entrepôt logistique de Colruyt Group.

Les participants ont pu découvrir un site impressionnant, où une grande partie des opérations est automatisée afin de répondre aux enjeux de la supply chain et de la distribution. Une vi-

site qui a permis de mieux comprendre les coulisses d'une activité essentielle au fonctionnement du groupe et de découvrir les nombreuses solutions mises en œuvre sur le site.

Cette rencontre était également l'occasion de favoriser les échanges entre membres des deux réseaux et de créer de nouveaux contacts professionnels.



Dans les coulisses de Notélé

Notre Wapitour a permis à nos membres de découvrir les coulisses de Notélé, la télévision locale de Wallonie picarde.

Après une présentation de l'histoire et des activités de la chaîne, les participants ont pu visiter ses différents espaces, des plateaux du JT et de Zone



Franche aux locaux techniques, et ainsi mieux comprendre les métiers et les savoir-faire qui font vivre la télévision locale au quotidien.

Cette immersion était aussi l'occasion de découvrir une entreprise profondément ancrée dans notre territoire, qui fêtera ses 50 ans en 2027.

Sol EV installe quatre bornes de recharge alimentées par le solaire

À Chièvres, Sol EV a développé une infrastructure combinant production photovoltaïque, stockage et recharge ultra-rapide. Florent Declercq, gérant de l'entreprise, revient sur les enjeux économiques et techniques de ce projet.

Florent Declercq, comment est née cette initiative ?

Florent Declercq : Le projet est parti d'une volonté de valoriser un terrain familial en développant un modèle d'autoconsommation énergétique. Nous avons voulu aller plus loin qu'un simple parc photovoltaïque : produire l'électricité, la stocker et la consommer directement sur place grâce aux véhicules électriques.

Le site représente aujourd'hui environ 1 MWc de puissance photovoltaïque, pour une production estimée à 800 MWh par an.

Pourquoi avoir associé les panneaux à des bornes de recharge ?

L'idée est de créer une boucle locale. L'électricité produite sur le site peut être utilisée directement pour recharger les véhicules.

Nous avons commencé avec quatre places équipées de bornes ultra-rapides, pouvant atteindre jusqu'à environ 500 kW selon la configuration. Le site a été conçu pour pouvoir accueillir deux bornes supplémentaires si la fréquentation augmente.

À terme, nous estimons pouvoir autoconsommer jusqu'à 50 % de notre production. Cela représente plusieurs millions de kilomètres parcourus en voiture électrique.

Quel rôle joue la batterie de stockage ?

Elle est essentielle. Elle permet de stocker une partie de l'énergie produite et de la restituer lorsque la demande est plus importante.

Elle permet aussi de limiter les appels

de puissance sur le réseau d'ORES. Le raccordement représente déjà un coût d'environ 100.000 euros, auquel s'ajoutent les enjeux liés aux pics de puissance. Le stockage nous permet donc de mieux maîtriser cette contrainte.

Quel investissement représente le projet ?

L'investissement total est d'environ 1,2 million d'euros. Le financement a été construit avec plusieurs partenaires, notamment Wapinvest, Wallonie Entreprendre et la banque CPH.

Pour une PME familiale, c'est un investissement important. Il fallait donc construire un modèle économique cohérent, avec une infrastructure capable d'évoluer en fonction de la demande.

Comment comptez-vous vous différencier sur le prix ?

Notre structure familiale nous permet d'avoir des coûts fixes relativement limités. Nous voulons donc proposer des prix parmi les plus compétitifs de la région.

Nous envisageons également une tarification différenciée entre heures pleines de production photovoltaïque et heures creuses de consommation du réseau Ores. L'objectif est de rendre la recharge aussi rapide que possible, avec une expérience simple pour l'utilisateur.

Le site a également été pensé pour son intégration dans l'environnement.

Oui. Les panneaux sont installés à environ un mètre du sol, ce qui permet de conserver un biotope sous les structures. Nous allons végétaliser le terrain et planter des haies et des arbustes pour réduire

l'impact visuel. Le site est également sécurisé par des caméras.

Quel a été le principal défi ?

Le permis d'urbanisme et le raccordement au réseau. Le projet avait reçu un premier refus en 2024 avant d'être retravaillé et finalement autorisé en 2025. Il a aussi fallu fin 2023 signer un contrat avec Ores qui nous garantit la puissance électrique lors des heures creuses photovoltaïques, ce qui ne serait plus possible aujourd'hui vu le manque d'énergie électrique disponible.

Maintenant le véritable enjeu est la fréquentation. Nous devrions progressivement monter en puissance. Si la demande suit l'évolution du marché des voitures électriques, nous pourrions augmenter la capacité du site.

Chièvres est-il donc un projet pilote ?

C'est en tout cas une première démonstration de notre modèle : produire localement de manière durable, stocker et consommer localement. Le tout indépendamment du prix du baril de pétrole.

Nous allons suivre la production, la fréquentation et le taux d'autoconsommation. Si les résultats sont au rendez-vous, ce modèle pourra être envisagé sur d'autres sites.



IMPULSION NUMÉRIQUE

Votre avenir est numérique !

Votre PME est implantée en Wallonie picarde et présente une situation financière solide ? Nous vous proposons un prêt qui finance jusqu'à **100% des dépenses** liées à la transformation digitale de votre entreprise !



jusqu' à
200 000€



**taux
attractif**



2 à 5 ans
franchise jusqu'à
12 mois

- Digitaliser vos **processus métiers** (facturation électronique, gestion des stocks, CRM,...)
- Intégrer des **compétences numériques en interne**, accompagné par un collaborateur dédié ou un consultant pour implémenter des outils numériques
- Numériser votre **stratégie commerciale**
- **Sécuriser** et numériser votre infrastructure IT

Prenez une longueur d'avance.

Contactez-nous pour entamer votre transformation numérique !



invest@wapinvest.be

069/815.600



LE FONDS EUROPÉEN DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL
ET LA WALLONIE INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

AGO Jobs & HR lance deux nouvelles agences depuis ce 1^{er} octobre



« Aujourd'hui, il ne suffit plus d'attendre les candidats, il faut aller les chercher »

Avec près de 150 agences, plus de 800 collaborateurs et quelque 9.000 intérimaires en activité, AGO est aujourd'hui le deuxième acteur de l'intérim en Belgique. Très implanté en Flandre, le groupe poursuit son développement en Wallonie et en France, notamment pour accompagner ses clients belges dans leurs recrutements transfrontaliers.

À Tournai et Mouscron, AGO renforce aujourd'hui son expertise avec Focus Team Selection et Mouscron Office, deux activités destinées notamment aux profils employés, qualifiés et multilingues.

AGO renforce sa présence à Tournai et Mouscron. Quelle est l'ambition ?

Notre ambition est de répondre de manière toujours plus précise aux besoins des entreprises. AGO compte près de 150 agences, principalement en Flandre, mais également en Wallonie et en France. Notre force repose notamment sur notre spécialisation par secteur d'activité : Logistics, Food, Construct, Industry, Office...

À Mouscron, nous avons un véritable

besoin d'une expertise dédiée aux profils employés et aux hauts profils multilingues. Recruter un opérateur et recruter un ingénieur quadrilingue, ce n'est évidemment pas le même métier. Les attentes, les compétences et le temps consacré à la recherche sont très différents.

C'est précisément là que Mouscron Office et Focus Team Selection apportent une réponse. Ann Hennequin gère ce nouveau cluster avec Elodie Dedecker comme Project Manager pour Mouscron Office et Alicia Matton comme Business Developer pour Focus Team Selection assistée d'Anaïs Vinckier.

Pourquoi cette expertise des profils qualifiés est-elle devenue stratégique ?

Parce que les entreprises font face à une pénurie de plus en plus importante de certains profils, notamment techniques, employés, ingénieurs et multilingues.

Depuis plusieurs années, nous sommes présents à Tournai sur ces profils complexes. Nous voulons aujourd'hui mettre cette expertise au service d'un territoire beaucoup plus large, de Tournai à Mons, Nivelles, Charleroi et Bruxelles, tout en renforçant les connexions avec la Flandre.

Notre objectif est aussi de développer le flux transfrontalier, en allant chercher des candidats dans les Hauts-de-France pour répondre aux besoins des entreprises belges.

Le métier de l'intérim a-t-il profondément changé ?

Complètement. Il y a quelques années, une agence pouvait avoir 20 ou 25 personnes qui attendaient à sa porte. Aujourd'hui, il faut aller chercher les candidats.

Nous organisons des Job Days, des Job Datings, des journées découvertes, nous allons dans les écoles et nous développons des partenariats. Nous pouvons également organiser des Job Days directement chez le client.

Votre rôle est donc aussi de mieux comprendre les entreprises ?

C'est même essentiel. Une entreprise peut nous dire : « Je cherche un team leader ». Mais derrière cette fonction se cache parfois une problématique beaucoup plus complexe. Nous devons comprendre ce que la personne devra réellement faire, les compétences techniques nécessaires, l'environnement de production, les langues, les contraintes du poste...

La question n'est pas simplement « quel profil recherchez-vous ? », mais « quelle est votre problématique ? » C'est là que se trouve notre valeur ajoutée. Nous ne voulons pas arriver avec dix CV. Nous préférons présenter trois profils maximum, mais les plus pertinents et les plus qualifiés possible.

Vous travaillez finalement avec deux clients : l'entreprise et le candidat.

Absolument. Les deux sont essentiels. Nous fonctionnons de plus en plus comme un véritable cabinet de recrutement intégré à l'agence. Nous devons trouver le bon profil pour l'entreprise, mais aussi construire une relation de confiance avec le candidat.

Un candidat que nous accompagnons peut ensuite devenir un ambassadeur d'AGO au sein de son entreprise. C'est pourquoi nous gardons le lien avec lui, même lorsqu'il évolue professionnellement.

Cette relation repose sur la transparence : nous devons connaître les réalités du poste, la culture de l'entreprise et ses attentes pour pouvoir orienter correctement les candidats.

AGO développe également le testing & assessment. Pourquoi ?

Parce que le recrutement ne se limite plus à trouver quelqu'un pour un poste. Une entreprise peut aussi nous dire : « J'ai un collaborateur en interne. Je pense qu'il peut évoluer, mais est-il capable d'assumer cette fonction et comment puis-je l'accompagner ? »

Le testing & assessment permet alors d'apporter une évaluation objective de ses compétences et de son potentiel. Et cette neutralité est importante : l'assessment est réalisé par une équipe dédiée, indépendante des équipes commerciales. L'entreprise bénéficie donc d'un regard professionnel et objectif.

Comment résumeriez-vous finalement la nouvelle réalité du recrutement ?

Les temps ont changé. Nous devons créer du flux, développer les partenariats, aller dans les écoles, traverser les frontières et comprendre les nouvelles attentes des candidats.

Notre valeur ajoutée n'est plus de présenter dix CV. C'est de pouvoir dire à un client : « Nous avons compris votre problématique, nous savons quelles compétences vous recherchez et nous avons identifié les profils qui peuvent réellement y répondre. »

Aujourd'hui, recruter n'est plus seulement une question de volume. C'est une question de pertinence, de compréhension et de confiance.



À l'ère de l'IA, tout est question de rapidité

Tout indique que, d'ici cinq à dix ans, nous évoluerons dans un monde AI-native, qui redéfinira notre infrastructure informatique, avec en son cœur l'edge computing.

“De quoi l'IA aura-t-elle besoin en matière d'infrastructure, de connectivité, de puissance de calcul et de stockage ?”, déclare Stijn Bijmens, CEO du groupe Proximus. “Nous pensons qu'il faudra une architecture distribuée.” Les données seront traitées dans le cloud, mais aussi dans l'edge. Les opérateurs télécoms fourniront donc également de la puissance de calcul et du stockage local en périphérie.

En temps réel

Pour de nombreuses applications d'IA, la faible latence est essentielle. Il est donc logique de traiter et de stocker les données dans l'edge. Dans la surveillance médicale par exemple, en traitant temporairement à proximité de la source les données qui ne servent qu'à prendre une décision en temps réel, on évite un trafic de données inutile et on optimise le stockage.

“Parallèlement, vous réduisez votre vulnérabilité”, explique Stijn Bijmens. “Si vous stockez tout dans un seul cloud, vous créez un point unique de défaillance.” Si ce cloud appartient à un fournisseur américain, des questions de souveraineté se posent également.

Empreinte locale

Dans le domaine de l'edge computing, Proximus dispose d'un atout important : des bâtiments et des cabines de rue dans tout le pays. “Nous pouvons utiliser l'espace du réseau cuivre progressivement démantelé pour fournir localement de la puissance de calcul”, explique Stijn Bijmens.

En quête de l'application phare

L'edge nécessite d'investir dès aujourd'hui, alors que les applications qui en feront usage n'existent pas encore. “Des robots sans batterie ni puce qui tireront leur énergie et leur puissance de calcul de l'edge sont une application possible”, conclut Stijn Bijmens.



À l'ère de l'IA, la rapidité fait la différence, pas la logique d'échelle.

Découvrez l'entretien avec Stijn Bijmens dans son intégralité.



“
L'edge computing répond aux besoins de l'IA.”

Stijn Bijmens,
CEO du groupe
Proximus



Découvrez les véritables enjeux de l'edge computing
Inscrivez-vous dès maintenant à Think NXT 2026

SUB ALLIANCE ENGINEERING TO MANUFACTURING EIG

La complexité comme moteur de croissance pour Sub-Alliance

Sub-Alliance, grand groupe mouscronnois, est en réalité la combinaison de l'expertise de 4 divisions de fabrication. En effet, derrière cette marque commerciale se trouvent les quatre entreprises indépendantes : Feronyl, DPM, Grimonprez et Tecnolon Works. Les savoir-faire de ces quatre entreprises se complètent pour répondre à des projets industriels complexes. Sub-Alliance se différencie par la valeur ajoutée de chaque pièce produite et non sur le volume de production.



Sub-Alliance réunit aujourd'hui quatre entreprises industrielles aux savoir-faire complémentaires. Comment cette histoire a-t-elle commencé ?

Bruno Dedecker : L'histoire est avant tout familiale. Sub-Alliance a été créée en 2012 et réunit quatre sociétés : Feronyl, spécialisée dans les polymères, les composites, les multimatériaux et l'injection ; DPM, experte en mécanique de précision ; Grimonprez, spécialisée dans les engrenages et les éléments de transmission ; et Tecnolon Works, qui travaille notamment dans l'outillage et l'usinage de pièces techniques.

L'idée est de permettre à ces quatre entreprises de mettre leurs expertises en commun lorsqu'un projet nécessite plusieurs technologies, tout en conservant leur indépendance opérationnelle.

Votre histoire industrielle remonte pourtant

bien avant la création de Sub-Alliance.

Bruno Dedecker : Oui. Pour comprendre Sub-Alliance, il faut remonter à 1950. Mon grand-père, Liévin Dedecker, travaillait dans l'automobile et cherchait une nouvelle activité. Dans la région, les métiers à tisser étaient nombreux et il s'est intéressé à un problème très concret : le bruit généré par ces machines.

En récupérant des bas en nylon, l'entreprise a commencé à les faire fondre pour obtenir des granulés de plastique. Ces granulés ont ensuite permis de fabriquer un élément de transmission destiné à remplacer une pièce métallique dans des boîtes de transfert et à réduire le bruit. C'est ainsi qu'est apparue la première

matrice et que Feronyl est née, avec un nom qui évoque justement le passage du fer au nylon.

Comment cette première activité a-t-elle évolué au fil des années ?

Bruno Dedecker : Progressivement, nous avons déplacé notre activité vers des pièces toujours plus techniques et à forte valeur ajoutée. Notre objectif n'est pas de produire de gros volumes, mais de fabriquer des composants complexes, souvent en petites séries, pour lesquels la maîtrise du procédé est aussi importante que la pièce elle-même.

Cette évolution nous a permis de travailler dans des secteurs très différents :

l'aéronautique, la défense, le médical, le pharmaceutique ou encore les équipements industriels.

Vous dites vouloir « ajouter de la complexité » aux pièces. Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Bruno Dedecker : Nous nous sommes posé une question assez simple : lorsqu'une pièce en plastique nécessite un insert métallique, pourquoi externaliser cet insert ? Lorsqu'il faut concevoir une matrice d'injection spécifique, pourquoi confier cette étape à un tiers ?

C'est cette réflexion qui nous a progressivement amenés à intégrer de nouveaux savoir-faire au sein de la famille Dedecker. DPM apporte l'usinage et les composants métalliques de précision, Tecnolon maîtrise l'outillage et la fabrication des matrices, tandis que Grimonprez apporte son expertise historique des engrenages et des transmissions.

Cette complémentarité est-elle aujourd'hui au cœur du fonctionnement de Sub-Alliance ?

Bruno Dedecker : Oui. Les quatre sociétés restent indépendantes, avec leurs propres directions, leurs propres activités et leurs propres clients. Mais lorsqu'un projet nécessite plusieurs expertises, les frontières s'effacent.

Un client peut ainsi avoir besoin d'un polymère produit par Feronyl, d'un insert métallique réalisé par DPM, d'une matrice fabriquée par Tecnolon et d'un engrenage ou d'un élément de transmission provenant de Grimonprez. C'est cette combinaison qui nous permet de proposer une réponse complète.

Vous intervenez également très en amont des projets.

Bruno Dedecker : C'est effectivement une différence importante. Nous ne sommes pas simplement un fabricant qui reçoit un plan et produit une pièce. Nous pouvons intervenir dès la phase de conception, dans une logique de co-engineering.

Nous discutons avec le client de la matière, de la géométrie, de l'épaisseur, des angles ou encore du procédé de fabrication. Une fois les choix validés, le projet peut être développé en interne jusqu'au prototype.

Quels sont les secteurs dans lesquels cette approche est particulièrement pertinente ?

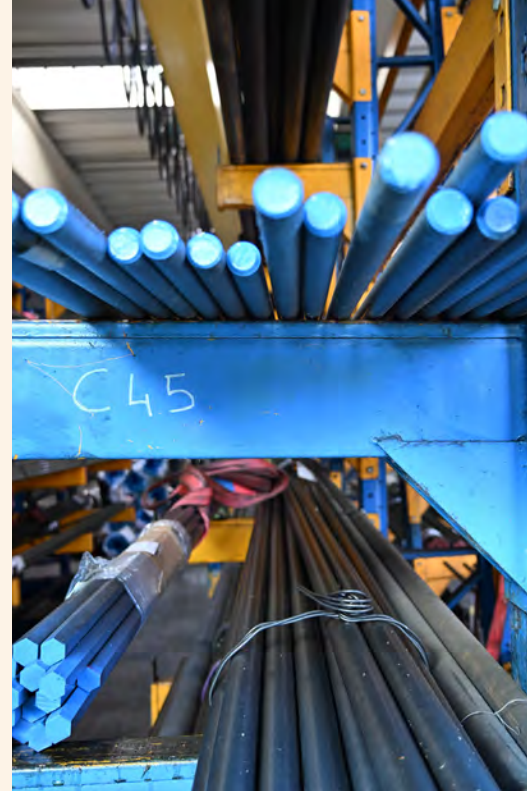
Bruno Dedecker : Ce sont surtout les secteurs où les pièces sont particulières et où les exigences techniques sont élevées : l'aéronautique, le spatial, la défense, le médical, l'énergie ou encore l'industrie de pointe.

Une pièce peut être produite en petite quantité, mais demander plusieurs années de développement et une maîtrise extrêmement fine des matériaux et des procédés. C'est précisément sur ce type de projets que notre savoir-faire prend toute sa valeur.

La maîtrise de la fabrication représente-t-elle également un enjeu de confidentialité ?

Bruno Dedecker : Oui, notamment dans l'aéronautique et la défense. Intégrer l'outillage et une grande partie de la chaîne de fabrication nous permet aussi de mieux maîtriser les informations liées aux projets.

Tecnolon possède par exemple une expertise historique dans la fabrication des matrices d'injection. Nous disposons de milliers de matrices développées au fil des projets. Certaines technologies sont brevetées, mais une grande partie



de notre avantage repose surtout sur le savoir-faire accumulé : les procédés, les réglages et la manière de transformer une idée en pièce industrielle.

Aujourd'hui, quels sont les principaux défis auxquels Sub-Alliance est confrontée ?

Bruno Dedecker : Le principal défi est probablement celui des compétences. Nous aimerions grossir, mais nous devons aussi trouver la main-d'œuvre qualifiée.

Dans certaines spécialités, les métiers sont devenus rares, voire absents des formations traditionnelles. Former quelqu'un à un métier de haute technicité peut prendre deux ou trois ans. Il faut donc travailler sur la transmission des compétences et rapprocher les entreprises, le monde académique, les pouvoirs publics et les jeunes générations.

Vous souhaitez pourtant continuer à développer une industrie fortement ancrée à Mouscron. Comment concilier cet ancrage local avec une concurrence mondiale ?

Bruno Dedecker : Notre choix est clair : nous ne cherchons pas à être les

moins chers sur des productions standardisées. Nous voulons être particulièrement performants sur les pièces pour lesquelles la valeur ajoutée justifie une production européenne.

Comme je le dis souvent : « On prend les projets où il y a le plus de valeur sur la pièce. »

Et pour attirer les jeunes vers l'industrie ?

Bruno Dedecker : Il faut leur montrer ce qu'ils vont réellement contribuer à fabriquer. Une machine-outil ne suffit pas toujours à susciter l'envie. En revanche, participer à la fabrication d'un composant destiné à un avion de chasse, d'une pièce pour un programme spatial, d'un système de transmission complexe ou d'un élément destiné à des sous-marins, cela donne du sens au métier.

Au fond, développer des choses extraordinaires qui n'existent nulle part ailleurs, c'est peut-être ce qui résume le mieux notre passion.

Quel avenir imaginez-vous pour Sub-Alliance ?

Bruno Dedecker : L'histoire est loin d'être terminée. Depuis la première pièce en polymère développée par Feronyl en 1950, la famille Dedecker a progressivement construit un écosystème industriel dans lequel chaque nouvelle compétence vient renforcer les précédentes.

Aujourd'hui, quatre entreprises indépendantes peuvent unir leurs forces autour d'un même projet. Demain, nous voulons aller encore plus loin : ajouter davantage de valeur aux pièces produites, développer l'assemblage,

intégrer de nouvelles technologies et continuer à faire évoluer les métiers.

La logique reste finalement la même qu'au début : partir d'un besoin industriel, chercher une solution technique et, si nécessaire, apprendre à la fabriquer en interne.

Soutenu par **WAPinvest**



Charles Van De Velde : « Créer des événements qui rassemblent »



Avec Productions Alpha, Charles Van De Velde accompagne les entreprises dans la création et la réalisation de leurs événements, de la musique live à la scénographie, en passant par les lettres lumineuses et la gestion de projets. Une approche à 360° qui s'est construite au fil des rencontres et des collaborations.

Comment définiriez-vous votre approche de l'événementiel ?

« Je peux intervenir de manière ponctuelle, sur la musique ou les lettres lumineuses par exemple, mais aussi accompagner une entreprise dans la conception et la gestion complète de son événement. Je peux établir un budget avec tous les postes : technique, traiteur, musique, scénographie... »

Une approche globale qui permet à Charles Van De Velde de trouver le juste équilibre entre créativité, expérience et budget. « Les entreprises ont des envies, mais aussi des contraintes. Mon rôle est de trouver la bonne formule pour créer un événement qui rassemble et qui soit bien pensé sur le plan artistique et créatif. »

La Brasserie Dupont, un bel exemple de collaboration

Pour illustrer cette manière de travailler, Charles aime notamment mettre en avant sa collaboration avec la Brasserie Dupont. Tout a commencé par une demande de groupes de musique pour « Tourpes en Activité 2022 ». « Malgré un délai assez court, j'ai réussi à leur proposer plusieurs formations musicales. Je leur ai ensuite expliqué que je ne proposais pas uniquement des groupes de musique et que je pouvais également les accompagner

sur d'autres aspects événementiels. »

En 2023, Dupont le recontacte pour réfléchir à un nouveau concept : « Les Saisonnières ». Repérage des lieux, échanges avec la direction, communication, recherche d'un fil rouge... « Ils m'ont fait confiance. Cela m'a permis de les accompagner de manière beaucoup plus globale. »

Les Saisonnières restent aujourd'hui un événement très apprécié des visiteurs. Une collaboration qui illustre, selon Charles, l'importance de s'intégrer à l'univers de l'entreprise pour imaginer un événement qui lui ressemble.

De la première prestation à la fidélisation

D'autres collaborations suivent cette même logique. Rencontré lors du salon AttrAKTivité, Waffle Factory fait d'abord appel à Productions Alpha pour un premier event en louant des lettres lumineuses. « J'espère que cette première collaboration va pouvoir évoluer vers d'autres projets... »

Même scénario avec un client parisien rencontré lors du salon annuel Heavent Paris : une première Christmas Party a



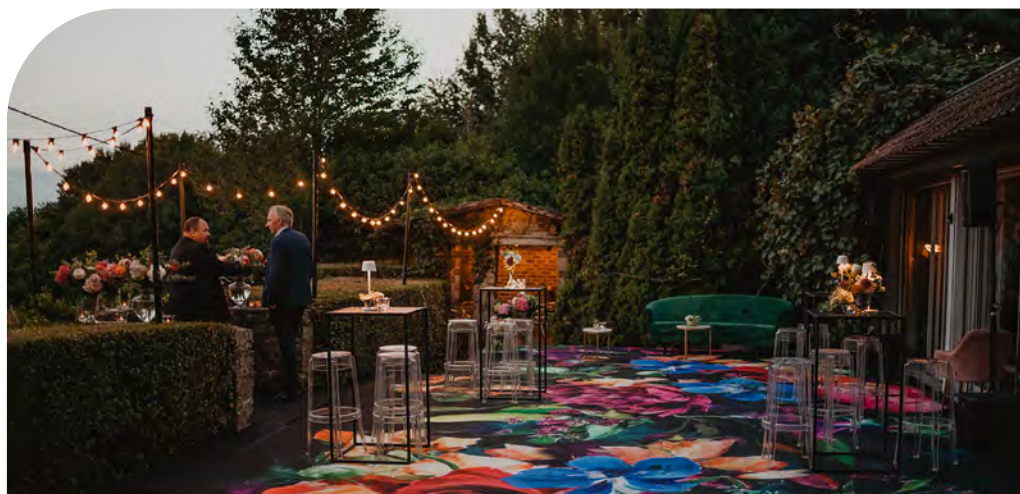
progressivement donné naissance à plusieurs événements consécutifs, à Paris comme à Bruxelles.

« Ma force est de parvenir à fidéliser mes clients, que la relation commence par une recommandation, une rencontre sur un salon ou une première petite prestation. »

Pour ses projets, Charles s'entoure notamment de prestataires locaux comme Audio Side ou Lights up, avec lesquels il travaille en complémentarité.

Christmas Party, afterwork, fête du personnel, Saint-Eloi ou événement sur mesure : Productions Alpha accompagne les entreprises avec une attention particulière portée au détail et à la création artistique et esthétique.

Une philosophie résumée par sa devise : « Partying is an art. »



Partena Professional et AKT : la proximité au service des entrepreneurs



Depuis quelques mois, Partena Professional a installé un point de présence et un guichet d'entreprise au sein d'AKT CCI Wallonie picarde. Un partenariat qui repose sur une conviction commune : pour accompagner efficacement les entreprises, l'expertise doit aller à la rencontre du terrain.

Se lancer comme indépendant, engager son premier collaborateur, gérer ses RH ou faire évoluer son entreprise : à chaque étape, les questions sont nombreuses. Et si les outils digitaux facilitent aujourd'hui de nombreuses démarches, le besoin de

contact humain reste bien présent.

C'est tout le sens du partenariat entre AKT CCI Wapi et Partena Professional, qui souhaitent rapprocher leurs expertises des entrepreneurs de la région.

« Pour accompagner efficacement les entrepreneurs, il faut être présent là où ils développent leurs projets », résume Bruno Debuysscher, Operations Director chez Partena Professional.

Une présence qui rassure

Depuis son installation chez AKT CCI Wapi, Partena a déjà enregistré plus de 80 rendez-vous. Un premier bilan encourageant, même si ce chiffre correspond bien à des rendez-vous et non à autant de créations d'activité ou de nouveaux contrats.

Pour Bruno Debuysscher, ces premiers échanges confirment surtout l'importance de la proximité. « Il y a un stress chez quelqu'un qui se lance. Le fait de rencontrer quelqu'un permet de rassurer. »

Pourquoi cette présence physique reste-t-elle importante à l'heure du tout-digital ?

« En Wallonie, nous constatons que le besoin d'aller en agence reste particulièrement important », explique Roeland Van Dessel, CEO de Partena Professional. « Créer des relations humaines, pas en visio, autour d'un café, c'est humain et ça rassure. »

Un constat qui rejoint l'ancrage territorial d'AKT CCI Wapi. « Tout le monde connaît un peu tout le monde ici, on a une vision très

claire de ce qui se passe dans la région », poursuit Roeland Van Dessel.

Bien plus que du payroll

Si Partena Professional est largement connue pour son expertise en payroll, son accompagnement couvre aujourd'hui beaucoup plus largement le parcours de l'entrepreneur : création d'activité, statut social, recrutement, droit social, rémunération, formation, bien-être, stratégie RH, transformation ou mobilité internationale.

Cette complémentarité avec AKT est précisément l'un des moteurs du partenariat.

« AKT ne se limite pas au networking », souligne Bruno Debuysscher. « Elle accompagne les entreprises sur des sujets très larges : international, durabilité, formations, événements... AKT connaît le territoire et ses dynamiques locales ; cette proximité complète naturellement notre capacité à accompagner l'entrepreneur et l'employeur dans la durée. »

Les RH, un enjeu de compétitivité

Les premiers contacts font également émerger des préoccupations très concrètes : rémunération, transparence salariale, absentéisme, fins de carrière, mobilité internationale ou encore bien-être des entrepreneurs.

Mais pour Roeland Van Dessel, un défi

plus structurel se dessine : le matching entre les compétences et les besoins des entreprises.

« La connexion entre les gens qualifiés et l'offre sur le marché est un challenge. »

Formation et reformation seront donc essentielles pour mieux répondre aux besoins du marché du travail.

Une collaboration appelée à grandir

Conférences, séances d'information, formations et contenus communs sont déjà au programme. Les deux partenaires souhaitent notamment travailler autour des starters, des enjeux RH, de la mobilité internationale et du bien-être des entrepreneurs.

Au-delà des actions concrètes, c'est une relation de long terme que souhaitent construire les deux organisations.

« Nous ne sommes pas sur une convention superficielle », insiste Bruno Debuysscher. « Nous voulons agir ensemble, dans l'intérêt des membres d'AKT et des clients de Partena. »

Une ambition que Roeland Van Dessel résume en une formule : « Dans le mot entreprendre, il y a prendre. Il faut prendre et donner. »

AKT apporte sa connaissance du territoire et son réseau entrepreneurial. Partena met à disposition son expertise de l'entrepreneuriat, du payroll, des RH et de la protection sociale. Deux forces complémentaires pour simplifier le parcours des entrepreneurs de Wallonie picarde et leur permettre de trouver, au bon moment, le bon interlocuteur.



UN CHÂTEAU, UNE SOIRÉE STAND-UP, DIX TALENTS RÉVÉLÉS

QUI SONT LES DIX JEUNES QUI FONT BOUGER LA WALLONIE PICARDE ?

Une soirée pour découvrir les talents de demain et rencontrer ceux qui font l'économie de la région.

- JEUDI 19.11.2026
- CHÂTEAU DU BIEZ
- 19H - 23H
- PLACES LIMITÉES



RÉSERVER VOTRE PLACE

ORGANISÉ PAR JCI TOURNAI

95€ - DÎNER 3 PLATS, BOISSONS COMPRISES, SHOW ET CÉRÉMONIE

PROGRAMME INTERNATIONAL DE LA JCI, PRÉSENT DANS PLUS DE 100 PAYS

JCI
TOYP
WWW.10TALENTS.BE

SHOW
ANIMÉ PAR
ROBBY





Ohis : sept ans de levage, de croissance et de solutions sur mesure



Le 1^{er} octobre 2019, Ohis Industrie voyait le jour dans un garage, avec trois personnes et une ambition : apporter des solutions concrètes aux entreprises confrontées à des problématiques de manutention et de levage. Sept ans plus tard, l'entreprise a changé d'échelle. Installée depuis août 2026 dans de nouveaux locaux à Ghislenghien, Ohis dispose désormais de près de 1 000 m² et compte cinq techniciens. Son CEO, Christophe Bontinck, revient sur cette aventure entrepreneuriale, les défis d'un secteur particulièrement conservateur et les ambitions qui accompagnent cette nouvelle étape.

Christophe Bontinck, comment est née l'aventure Ohis ?

Au départ, un peu par hasard ! Mais j'avais déjà une expérience dans le monde du levage et j'avais découvert un secteur qui m'intéressait beaucoup. Avec Ralph Krips et Luc Kremer, mes deux associés, nous avons décidé de nous lancer ensemble.

Le 1^{er} octobre 2019, nous avons donc démarré à trois, dans un garage. Nous nous occupons déjà de plusieurs aspects du métier : la prévention, la maintenance et l'installation d'équipements de levage et de manutention.

Très rapidement, nous avons eu besoin de plus d'espace et nous avons rejoint les halls relais d'IDETA à Ghislenghien. Nous y sommes restés pendant six ans. Cette période nous a permis de construire progressivement l'entreprise, de développer notre clientèle et de traverser différentes crises économiques.

Quel regard portez-vous sur ces sept premières années ?

Le chemin parcouru est important. Quand on démarre à trois dans un garage et qu'on

se retrouve quelques années plus tard avec une équipe technique de cinq personnes et près de 1000 clients enregistrés dans notre système, c'est forcément une satisfaction.

Aujourd'hui, nous travaillons presque exclusivement en B2B, avec des entreprises issues de secteurs très différents. Nous intervenons aussi bien dans la production alimentaire et la chocolaterie que dans la transformation du métal ou encore dans l'industrie de la défense.

Cela montre aussi la diversité des besoins auxquels nous devons répondre. Dès qu'une entreprise doit déplacer des charges ou améliorer une opération de manutention, nous pouvons avoir un rôle à jouer.

Pourtant, votre métier reste relativement méconnu du grand public. Comment expliquez-vous simplement ce que fait Ohis ?

Je dirais que nous proposons des solutions permettant de déplacer des objets d'un point A à un point B.

C'est volontairement très simple, mais c'est finalement ce que nous faisons. Notre travail consiste ensuite à comprendre le problème rencontré par le client et à trouver la solution adaptée.

Il y a également toute la dimension ergonomique. Comment éviter qu'un opérateur sollicite inutilement son dos ?

Comment déplacer une charge plus facilement ? Comment rendre une opération moins pénible, plus efficace et plus sûre ?

C'est cette recherche de solutions qui me plaît particulièrement dans notre métier.

Votre approche repose donc beaucoup sur le sur-mesure ?

Oui. Chaque entreprise a ses contraintes,

ses installations et ses habitudes de travail. Il n'existe pas toujours une solution toute faite.

Notre savoir-faire repose sur plusieurs activités : la prévention, l'installation, la maintenance, mais aussi la distribution de machines et de solutions de manutention.

Mais au-delà de ces différentes activités, notre objectif est surtout d'être capables d'apporter une réponse lorsqu'un client rencontre un problème.

Vous insistez beaucoup sur la notion de service. Pourquoi est-elle aussi importante ?

Parce que c'est, à mes yeux, l'un des éléments qui nous différencient.

Lorsqu'une machine tombe en panne ou qu'un problème de manutention apparaît, le client a besoin d'une réponse. Nous avons fait le choix de pouvoir intervenir directement. Nous ne voulons pas systématiquement renvoyer le client vers un sous-traitant.

C'est ce que nous appelons le service Ohis. Nous voulons être capables d'accompagner nos clients dans la durée, pas simplement de leur vendre une machine ou une installation.

Vous venez justement de franchir une nouvelle étape avec votre déménagement. Que représente ce nouveau bâtiment ?

C'est une étape importante pour nous. Après six années passées dans les halls relais d'IDETA à Ghislenghien, nous avons déménagé en août 2026 dans un bâtiment qui représente près de 1 000 m².

Nous avons pratiquement doublé notre superficie. Cela nous donne davantage de possibilités pour travailler, stocker notre matériel et développer nos activités.

Mais ce bâtiment est surtout un outil pour préparer la suite. Nous ne l'avons pas conçu uniquement pour répondre à nos besoins actuels. Nous devons aussi pouvoir accompagner notre croissance dans les prochaines années.

Justement, quelles sont vos ambitions pour la suite ?

Nous voulons continuer à grandir, mais de manière maîtrisée.

Notre ambition est de poursuivre une croissance normale, de doubler à terme notre équipe technique et surtout de conserver notre proximité avec les clients.

Nous voulons également tendre vers un objectif de 100 % de clients satisfaits. C'est évidemment une ambition, car dans la réalité, atteindre 100 % de satisfaction est un défi permanent. Mais c'est ce vers quoi nous devons tendre.

Aujourd'hui, environ deux tiers de notre chiffre d'affaires sont réalisés en Wallonie et un tiers en Flandre. Nous avons donc encore des possibilités de développement, tout en restant attentifs à ne pas grandir trop vite.

Après sept ans, quel est l'élément dont vous êtes le plus fier ?

Sans hésiter, l'équipe.

On peut parler des machines, des clients ou des contrats, mais derrière chaque réalisation, il y a des personnes. Une belle réalisation n'est jamais le résultat du travail d'une seule personne.

Le déménagement dans nos nouveaux locaux en est un bon exemple. Tout devait être terminé le vendredi 28 août. C'était un moment assez intense, mais toute l'équipe s'est mobilisée. Et malgré la pression, nous avons réussi à faire ce déménagement dans la bonne humeur.



C'est quelque chose qui me tient beaucoup à cœur : continuer à construire une équipe qui travaille bien ensemble.

Y a-t-il également des sujets qui vous préoccupent en tant qu'entrepreneur ?

Oui. Je pense notamment aux évolutions de la fiscalité des entreprises et aux discussions autour de la « taxe des millionnaires ».

Ce qui m'interpelle, c'est notamment l'idée de taxer une valeur qui peut être virtuelle. Lorsqu'un entrepreneur prend des risques pour développer son entreprise, investir et permettre à ses collaborateurs de bénéficier de cette croissance, il faut veiller à ce que ces risques ne deviennent pas eux-mêmes un frein.

Il faut pouvoir continuer à investir, développer l'entreprise et créer de la valeur.

Les récentes déclarations de Fabien Pincakers ont suscité beaucoup de débats, mais je pense qu'elles mettent en lumière une réalité que de nombreux entrepreneurs partagent. La valeur d'une entreprise ne correspond pas à l'argent dont dispose son dirigeant. Elle représente avant tout des années d'investissement, de travail et

de prise de risques.

Je peux comprendre qu'un entrepreneur envisage de poursuivre son développement à l'étranger si les conditions lui permettent de continuer à entreprendre sereinement. Les grands groupes ont parfois cette possibilité. Les dirigeants de PME, eux, sont souvent davantage attachés à leur ancrage local et disposent de moins d'alternatives. Le risque est alors de voir certains renoncer à investir, vendre leur entreprise ou simplement arrêter, ce qui serait une perte pour l'ensemble de notre tissu économique.

Et le 1^{er} octobre 2026, sept ans jour pour jour après la création d'Ohis, vous avez choisi de célébrer cette étape avec vos partenaires.

Oui. Sept ans, c'est une étape symbolique et nous avons envie de la partager.

Nous avons donc ouvert les portes de nos nouvelles installations et organisé un événement qui a réuni plus de 150 clients, fournisseurs et membres des réseaux d'affaires de la région.

C'était l'occasion de remercier ceux qui nous accompagnent depuis le début, notamment nos premiers clients, mais aussi de présenter nos nouvelles installations, nos solutions et notre savoir-faire.

Après sept années de développement, nous voulions surtout partager ce moment avec ceux qui ont contribué à faire grandir Ohis.

Si vous deviez résumer les sept prochaines années en une ambition ?

Continuer à grandir, sans perdre notre identité.

Nous voulons développer l'équipe, renforcer notre présence et continuer à trouver des solutions aux problèmes de nos clients. Mais nous voulons surtout conserver cette capacité à être proches du terrain et à apporter un véritable service.

Nous avons commencé à trois dans un garage. Aujourd'hui, nous avons de nouveaux locaux, une équipe qui s'est étoffée et une clientèle qui s'est largement développée.

Le prochain chapitre commence maintenant.



Durot: la technologie au service des chantiers



Durot accompagne les entreprises, les communes, les promoteurs et les architectes dans leurs projets d'infrastructures, de la phase de mesurage jusqu'à la réception des travaux. Créé en 2008 par Benoît Durot, ce bureau d'études est installé à Tournai.

Aujourd'hui, Durot compte une douzaine de collaborateurs. Géomètre et bureau d'études spécialisé dans les mesurages, la conception de voiries, l'égouttage et les travaux d'infrastructure, l'entreprise intervient sur des projets très variés : voiries, parkings, magasins, sites industriels, lotissements privés ou encore aménagements pour les communes.

« Notre objectif est de pouvoir accompagner le client sur l'ensemble du projet, du mesurage jusqu'à la réception en passant éventuellement par la phase permis », explique Benoît Durot. L'entreprise veut proposer un projet complet. En effet, certains bureaux d'architectes ne veulent pas s'occuper des projets d'abords et préfèrent sous-traiter. Durot en revanche accompagne l'entreprise dans l'ensemble des travaux.

Quand le plan de l'architecte s'imprime directement sur le chantier

L'une des particularités de Durot est son utilisation de technologies encore très peu répandues dans le secteur. L'entreprise dispose notamment d'un robot imprimante capable de reproduire directement au sol les plans d'un projet, à l'échelle 1:1.

Concrètement, le robot peut tracer l'emplacement des murs, des cloisons, des points d'ancrage ou encore des éléments techniques directement sur une dalle. Il peut également ajouter du texte pour identifier certains éléments. Les équipes sur chantier savent ainsi immédiatement où placer chaque élément et ce sans devoir sortir un plan papier. Et le bien-être de ces derniers est préservé ! En effet, plus besoin de tracer les plans à quatre pattes,

le robot s'en charge.

Un monitoring global des chantiers

La technologie ne se limite pas au traçage. Durot s'est notamment équipé d'un sismographe pour surveiller les vibrations liées aux travaux de voirie. Des mesures régulières permettent de vérifier que les niveaux de vibration restent dans les tolérances définies et de disposer de données objectives en cas de dégâts éventuels.

Le même principe peut être appliqué à la surveillance des ouvrages. Pour un tunnel entre les deux Comines, Durot a par exemple mesuré en 3D 24h/24, 7jours/7 et ce pendant 18 mois les différents points d'un pont afin de détecter un éventuel mouvement. Des seuils d'alerte peuvent être définis et, en cas de dépassement, les travaux peuvent être interrompus. Les données de mesure sont l'entreprise propose ainsi un monitoring global à ses clients.

Matériel de mesurage à la pointe

Durot est également équipé de stations totales robotisées, récepteurs GNSS dernier cri, d'un scanner 3D et d'un drone pour effectuer les mesurages. Le but étant de pouvoir réaliser 98% des relevés à une seule personne. Dans beaucoup de dossiers de mesurage c'est une combinaison des technologies ci-dessus qui sont utilisées pour arriver à un résultat global.

Une croissance progressive

Depuis 2008, Durot connaît une croissance régulière et constante. Le premier collaborateur a rejoint l'entreprise en 2011 et l'équipe compte aujourd'hui une douzaine de personnes. Le chiffre d'affaires atteint environ 1 million d'euros.

L'entreprise investit également dans la formation et dans les jeunes talents. Elle accueille des stagiaires, surtout des ingénieurs, avec l'objectif de les intégrer ensuite durablement à l'équipe. Benoît Durot explique « Il est très compliqué de pouvoir recruter des profils techniques, alors embaucher les stagiaires pour les garder devient une solution essentielle ».

« 15 ans pour sortir un lotissement...! »

Au-delà des technologies, Benoît Durot pointe aussi un enjeu majeur pour les entreprises du secteur : la complexité croissante des procédures et des permis. Certains projets peuvent prendre de nombreuses années avant de voir le jour, ce qui complique le travail des entreprises et ralentit les investissements.

Unique en Wallonie picarde

L'entreprise Durot est la seule entreprise de Wallonie picarde à utiliser la technologie du robot-imprimante. Mais sa particularité ne s'arrête pas là : elle fait également partie des quelques dizaines de bureaux d'études dans le monde à avoir recours à cette technologie. Durot rejoint ainsi le cercle très restreint des entreprises à la pointe dans ce domaine. D'autant plus que cette technologie reste encore largement méconnue du grand public.





Mercier Van Lanschot renforce sa proximité avec ses clients

Une croissance portée par la confiance et la proximité

Mercier Van Lanschot poursuit son développement en Belgique avec une ambition claire : renforcer sa visibilité et sa présence en Wallonie picarde, notamment à travers son approche de membership. Un choix stratégique pleinement aligné avec la philosophie de Mercier Van Lanschot : être proche de ses clients et ancrée localement.

Pour évoquer cette dynamique, nous avons rencontré Thomas Vanderlinden, CEO de Mercier Van Lanschot. « La Wallonie picarde est une région entrepreneuriale forte, portée par des dirigeants engagés et des entreprises en croissance. Notre volonté est d'y être plus présents, plus visibles et plus accessibles, afin d'accompagner ces entrepreneurs à chaque étape de leur parcours. »

"Investing together" avec Mercier Van Lanschot

Au cœur de l'approche de Mercier Van Lanschot se trouve la philosophie "Investing together". « Chez Mercier Van Lanschot, nous investissons véritablement aux côtés de nos clients », explique Thomas Vanderlinden. « Les patrimoines de nos clients et ceux de nos familles sont investis dans les mêmes fonds. Cet engagement mutuel renforce la confiance et reflète notre expertise en gestion de patrimoine, transmise depuis plusieurs générations. »

Cette vision à long terme offre aux clients stabilité, cohérence et sérénité dans un environnement financier en constante évolution.



Thomas Vanderlinden CEO - Photographe : Wannes Cré

Une présence renforcée en Wallonie picarde, portée par la proximité

Si Mercier Van Lanschot continue à développer son réseau de bureaux en Belgique, avec notamment l'ouverture d'un bureau à Knokke, la stratégie de croissance ne repose pas uniquement sur l'implantation physique. « Notre priorité est d'être présents là où se trouvent nos clients, entre autres en Wallonie picarde. »

Bâtir l'avenir avec conviction

« Chez nous, chaque décision d'investissement repose sur une vision claire et réfléchie de la gestion de patrimoine », souligne Thomas Vanderlinden. « Grâce à l'expertise de Mercier Van Lanschot, à la collaboration étroite avec la maison mère Van Lanschot Kempen, et à une discipline rigoureuse en matière de qualité, de diversification et de coûts, la banque crée de la valeur aujourd'hui, mais aussi pour les générations futures. »

Une expérience client cohérente, partout en Belgique

« Tous nos bureaux, à Waregem, Anvers, Bruxelles, Liège ou ailleurs, proposent la même expérience client. Cela permet à nos clients de bénéficier partout d'une approche personnelle et d'une relation durable. »

Thomas Vanderlinden poursuit : « Mercier Van Lanschot continue à construire une offre de services toujours plus forte et plus pertinente pour ses clients, afin d'assurer une croissance durable et une création de valeur pérenne. »



Yves Depoortere (Mont de l'Enclus),
Mercier Van Lanschot Private Banking

Mercier Van Lanschot souhaite renforcer sa présence en Wallonie picarde. Pourquoi cette région ?

La Wallonie picarde est un bassin économique dynamique, avec de nombreux entrepreneurs et dirigeants actifs. Même sans implantation physique, notre ambition est claire : nous voulons être plus présents et accompagner durablement les clients de la région.

Quelles sont les cibles prioritaires de Mercier Van Lanschot dans cette zone ?

C'est une région naturellement transfrontalière, avec des profils variés qui ont besoin d'un accompagnement sur mesure. C'est pourquoi nous ne nous fermons aucune porte et sommes prêts à accompagner à la fois des entrepreneurs wallons, des Français installés dans la région, tout en ne négligeant pas les Flamands qui se sont établis dans le bassin tournaisien !

Qu'est-ce qui différencie Mercier Van Lanschot des autres banques privées ?

La différence essentielle, ce sont les intérêts communs et notre stratégie de conviction. Les familles actionnaires de la banque investissent aux côtés de nos clients, ensemble avec nous, les collaborateurs. De plus, nous travaillons avec une approche de conviction. Nous investissons dans des entreprises cotées de qualité à dimension mondiale, qui créent de la valeur sur la durée. L'objectif est de créer de la valeur sur le long terme, pas de suivre les effets de mode. La discipline de prix est fondamentale, notamment dans les marchés actuels.

Qu'est-ce qui vous a personnellement attiré chez Mercier Van Lanschot ?

Justement cette vision. Une banque familiale, avec une présence internationale, qui investit par conviction et partage les mêmes intérêts que ses clients. C'est un modèle différent, plus engagé et plus cohérent sur le long terme avec un historique éprouvé.



Découvrez notre
équipe à Waregem



**MERCIER
VAN LANSCHOT**
Private Bank

Quand la doudoune devient une carte de visite connectée



Et si votre tenue de travail devenait aussi votre meilleur outil de networking ?

C'est le pari de Tom et Gaby et NovaHub, deux entreprises membres d'AKT CCI Wallonie picarde qui ont décidé de croiser leurs savoir-faire. Une rencontre en juin, une idée qui fait immédiatement sens et, quelques mois plus tard, une nouvelle offre B2B à la clé.

Une doudoune qui ne passe pas inaperçue

À l'origine du concept, il y a Tom et Gaby, une marque qui revisite la doudoune corporate pour en faire un véritable outil de communication mobile.

Pensée pour les entreprises, la doudoune associe une qualité polyester premium à un rembourrage 3M Thinsulate™, offrant une sensation légère, une bonne respirabilité et une isolation performante, y compris dans des conditions humides.

Mais sa véritable particularité se trouve sur le devant : un système de patches interchangeables.

Logo de l'entreprise, nom et fonction du collaborateur, département, identité visuelle, événement, campagne ou sponsoring... Le patch peut évoluer au gré des besoins.

Une manière de faire vivre la communication de l'entreprise autrement, avec un support visible, porté par les collaborateurs et qui accompagne ceux-ci sur le terrain.

De la communication mobile au networking connecté

C'est précisément cette dimension qui a retenu l'attention de NovaHub.

Créée début 2025, l'entreprise s'attaque à un autre problème bien connu des professionnels : celui de la carte de visite que l'on échange lors d'un rendez-vous... puis que l'on oublie, que l'on perd ou que l'on ne pense jamais à encoder dans son CRM.

NovaHub transforme cette étape en un parcours digital. Carte NFC, QR code, profil en ligne, signature mail ou encore veste connectée : différents points de

contact peuvent renvoyer vers un même hub digital, toujours à jour.

En un geste, le contact accède aux coordonnées, au site internet, aux réseaux sociaux ou encore à la prise de rendez-vous. De son côté, le professionnel peut capturer le contact, l'enrichir grâce à l'IA et le synchroniser avec son CRM.

La solution a déjà séduit près de 200 professionnels, parmi lesquels des indépendants, des agences immobilières ou encore des organismes publics.

« Des vestes qui parlent et qui sont vivantes »

Lorsque les deux entreprises se rencontrent en juin, le rapprochement apparaît rapidement comme une évidence.

Tom et Gaby possède le support physique : une doudoune identifiable, personnalisable et pensée pour communiquer.

NovaHub apporte la technologie permettant de transformer ce support en point d'entrée digital.

« On avait les vestes avec le patch. Avec NovaHub, ça faisait sens de travailler ensemble. Ça devient des vestes qui parlent et qui sont vivantes », résume Tom & Gaby.

Le patch avec puce NFC intégrée devient ainsi bien plus qu'un élément graphique : il peut devenir une porte d'accès vers le profil professionnel de celui ou celle qui porte la veste. Il suffit d'approcher le téléphone du patch pour que celui-ci capte la fiche complète de son interlocuteur.

Une nouvelle génération de doudounes corporate

Pour les entreprises, l'intérêt est multiple. Une équipe commerciale peut ainsi porter une identité commune tout en permettant à chaque collaborateur de disposer de son propre profil digital. Lors d'un salon, d'un événement ou d'un rendez-vous client, la veste attire l'at-

tention et facilite naturellement la prise de contact.

Et contrairement à une carte de visite papier, les informations peuvent être mises à jour sans devoir réimprimer quoi que ce soit.

C'est cette complémentarité qui donne tout son sens au partenariat : Tom et Gaby transforme le vêtement en média mobile ; NovaHub transforme ce média en outil de networking et de génération de leads.

NovaHub va désormais intégrer les vestes connectées de Tom et Gaby à son offre et proposer cette nouvelle solution à ses clients.

Quand deux savoir-faire se rencontrent

Au-delà du produit, cette collaboration illustre une réalité simple du monde entrepreneurial : les bonnes idées naissent

souvent à la croisée de deux expertises.

D'un côté, une marque qui repense le vêtement corporate comme un outil de communication. De l'autre, une entreprise technologique qui cherche à transformer chaque rencontre en opportunité.

Le résultat ? Une doudoune qui ne se contente plus d'afficher une marque : elle peut désormais créer du lien, partager une identité et prolonger la rencontre dans l'univers digital.

Une belle illustration, aussi, de ce que le réseau entrepreneurial peut permettre : des rencontres, des complémentarités et, parfois, du business qui devient une évidence.





Human Resources
Career Management
Facilitateur de transition
en Ressources Humaines

Retrouvez notre article
sur HRCM



sur www.aktus-cci.be



Scannez le
QR Code



RETROUVEZ L'ARTICLE DE
SOREST-DEPOITRE :
35 ANS DE SAVOIR-FAIRE ET UN NOUVEAU
CHAPITRE POUR LA RESTAURATION
COLLECTIVE



sur www.aktus-cci.be



Scannez le
QR Code



DLP Finances et DLG Assurances : une croissance raisonnée, ancrée dans la région des Collines

L'histoire débute il y a plus de 60 ans avec Eddy Lejeune. Son fils, Amaury, reprend ensuite l'activité et la développe à Frasnes, notamment dans le domaine des assurances, ainsi qu'à travers une agence bancaire AXA. De leur côté, Alain Liébin et Olivier Doclot fondent leur agence en 1999, du côté de Flobecq.

Les deux structures décident progressivement de rapprocher leurs activités : en 2019 pour la banque, puis en 2021 pour la partie assurances. Cette évolution donne naissance à une véritable structure intégrée banque-assurance, avec la création, en 2021, du bâtiment de Frasnes et en 2026 du bureau de Lessines.

Aujourd'hui, le groupe compte six associés : Alain Liébin, Amaury Lejeune, Grégory Duthoit, Olivier Doclot, Benoit Godefroid et Pierre Deffernez. Ils sont entourés d'une équipe de 27 personnes. Au total, 21 personnes pour le pôle assurance, 12 pour la partie bancaire

L'objectif était dès le départ de poursuivre la logique qui avait fait ses preuves dans le secteur bancaire : développer une structure suffisamment importante pour disposer d'experts dans chaque domaine, tout en conservant la proximité et la réactivité d'une agence indépendante.

La proximité comme marque de fabrique

C'est précisément cette combinaison

entre taille et proximité que les associés souhaitent préserver.

« Nous voulons rester proches de notre clientèle et offrir une qualité de service différente de celle des grandes structures », expliquent-ils. Cela passe notamment par des délais de réponse courts, une prise de rendez-vous rapide – généralement dans les 24 à 48 heures – et la possibilité pour les clients de trouver au même endroit des compétences aussi bien en banque qu'en assurance.

Le service après-vente constitue également un élément central de cette philosophie : disposer de personnes compétentes dans chaque matière permet d'apporter des réponses rapides et un suivi optimal.

Cette approche s'appuie aujourd'hui sur deux implantations principales, à Frasnes et à Lessines, avec un objectif de rationalisation du réseau : passer progressivement de six agences à deux agences de taille plus importante.

Le rapprochement avec Crelan

Cette évolution s'inscrit aussi dans le contexte du rachat d'AXA Banque par Crelan. Les deux agences présentes à Frasnes se trouvant dans la même rue, leur regroupement devenait logique.

Plus largement, Crelan souhaite disposer dans chaque agence de l'ensemble des métiers : guichet, crédit, investissement. Cela nécessite des structures suffisamment grandes pour accueillir des spécialistes dans chaque domaine, tout en

maintenant une vraie proximité avec les clients.

Le groupe a ainsi repris trois agences appartenant au même groupe et a récemment intégré l'agence de Deux-Acren, au 1er juillet 2026, à celle de Lessines.

Cette opération a permis de multiplier par trois environ l'encours bancaire et la taille du bilan. Elle participe à la volonté de consolider progressivement les activités et de disposer de deux agences plus importantes plutôt que d'un réseau de nombreuses petites implantations.

Pour autant, les associés ne parlent pas de croissance à tout prix. La priorité est aujourd'hui à la consolidation, tout en restant ouverts aux opportunités qui pourraient se présenter.

Développer davantage l'activité professionnelle

Le rapprochement avec Crelan ouvre également de nouvelles perspectives commerciales, notamment auprès des professionnels et des entreprises.

Le développement du crédit professionnel constitue désormais un axe important. Les possibilités offertes par Crelan en matière de financement B2B sont plus larges que celles dont disposait précédemment le groupe, dont le fournisseur ne proposait pas toujours une politique de crédit adaptée aux besoins des professionnels.

Cette nouvelle capacité permet également de créer des passerelles avec

la clientèle assurance existante : des clients professionnels peuvent être accompagnés à la fois dans leurs besoins bancaires et dans leurs besoins d'assurance.

Le groupe entend donc développer progressivement cette clientèle professionnelle, tout en restant fidèle à son approche de proximité.

Une croissance constante, mais raisonnée

Les associés revendiquent une croissance constante et surtout raisonnée. L'objectif n'est pas de grossir à tout prix,

mais d'atteindre une taille critique qui permette d'améliorer la qualité du service.

Le groupe cherche notamment à maintenir une croissance supérieure à l'inflation, de l'ordre de 3 % en plus de celle-ci.

Dans un secteur qui évolue rapidement, les associés expliquent devoir remettre régulièrement leur business plan sur le métier afin de s'adapter aux nouvelles attentes des clients, aux évolutions réglementaires et aux transformations technologiques.



DLG Assurances



DLP Finances

Brick : cinq ans pour réinventer l'immobilier en Wallonie picarde

Créée en novembre 2020, en pleine période de Covid, Brick, l'agence immobilière basée à Tournai et Mouscron, n'a pas démarré sous les meilleurs auspices. Le lendemain de sa création, le reconfiement est annoncé. Ce coup d'arrêt devient pourtant l'occasion de prendre de donner un coup de fouet au site Internet, jusqu'alors en développement ainsi que de se former pour rendre les vidéos encore plus professionnelles.

Cinq ans plus tard, Brick approche les 300 maisons vendues par année et compte 18 collaborateurs. Une croissance qui s'accompagne aujourd'hui d'une nouvelle étape avec le lancement de La Fabrick.



« Construire l'entreprise dans laquelle on aurait aimé travailler »

À l'origine de Brick, il y a notamment une amitié et l'envie de réunir plusieurs univers. Max Doutreligne, déjà agent immobilier, connaît le secteur et en maîtrise les aspects commerciaux et administratifs. John Landsheere, de son côté, est alors à l'arrêt pendant le Covid et ressent une certaine lassitude vis-à-vis de l'enseignement. Il souhaite créer quelque chose avec des amis. Henry Opsomer, lui, spécialiste du marketing veut également changer de cap.

Le constat de départ est simple : le

secteur immobilier leur paraît « un peu poussiéreux ». Leur ambition est donc de joindre « le meilleur de nos deux mondes » et de créer une agence immobilière qui allie les connaissances de l'immobilier, mais également leurs connaissances commerciales.

De cette réflexion naît le slogan « Brick The Rules », où mettre la maison au centre des transactions est devenu la priorité. Chez Brick, les biens portent des prénoms comme Éléonore ou Jade. C'est une manière de donner une dimension plus humaine et de faire de la maison plus qu'un simple bien immobilier.

Au début, l'équipe doit toutefois tout apprendre et tout faire. John, photographe, réalise des shootings dans la région de Tournai et contribue rapidement à donner à la jeune entreprise une visibilité importante. Mais visibilité ne signifie pas immédiatement contrats ou ventes. À l'époque, Brick, ce sont encore « trois gars dans un 5 m² ».

Cette visibilité doit donc s'accompagner d'un travail de fond sur la crédibilité. Sur ce point, Max joue un rôle central grâce à son expérience d'agent immobilier et à sa maîtrise du cadre administratif et du métier.



S'entourer pour grandir

Très rapidement, Brick bénéficie également de l'accompagnement du réseau Entreprendre. Cet accompagnement pousse les fondateurs à prendre du recul sur leur concept et à anticiper la possible concurrence. Une question leur est notamment posée par leur deux coaches Maître Vincent Colin de Actalex et David Deviaene de Pulse Patrimoine et : « que feront-ils lorsque les autres agences commenceront à copier leurs vidéos et leur concept ? » Une remarque qui permet de confronter l'enthousiasme des débuts à une certaine lucidité. Les conseils reçus vont aider Brick à améliorer son modèle dès le départ.

Six mois après ses débuts, Brick réalise ses premières ventes. Les fondateurs ne se versent toujours pas de salaire, mais une nouvelle question se pose déjà : pourquoi ne pas ouvrir une agence à Tournai ?

Le pari paraît audacieux. « Encore personne et on lancerait à Tournai ? » Les fondateurs, se disent : « Si on ne le tente pas, on va le regretter. » Après un an, une injection est réalisée dans Brick Tournai.

Et ces paris s'avèrent être payants. Lors de sa première année, Brick vend 13 maisons. Cinq ans plus tard, elle frôle les 300 ventes par année. L'équipe, elle aussi, a évolué. Brick comptait les trois fondateurs à ses débuts. Elle compte aujourd'hui 18 collaborateurs.

La Fabrick, un nouveau chapitre

Cette volonté de créer un environnement différent ne s'arrête pas aux agences immobilières. Elle trouve aujourd'hui une nouvelle expression avec La Fabrick.

L'histoire de La Fabrick commence presque par hasard, avec le Skylab. Avant même de lancer officiellement l'entreprise, les fondateurs avaient pris, dès

juin 2020, un bureau dans ce premier espace de coworking. L'objectif était de disposer d'un cadre de travail, mais aussi de rencontrer d'autres entrepreneurs et d'échanger. Le modèle permet de créer des liens avec d'autres professionnels et de rencontrer des personnes issues de différents univers.

Mais les besoins de Brick évoluent. L'entreprise grandit, le back-office est centralisé sur Mouscron et les activités liées aux photos et au marketing prennent davantage de place. Brick Tournai continue son développement entouré exclusivement d'agents immobiliers. Puis une nouvelle opportunité se présente. Ils apprennent que le Skylab de Mouscron pourrait être à vendre. Pour l'entreprise, l'occasion est intéressante. « Nous sommes propriétaires du Skylab Mouscron depuis mai 2026, en cours de devenir la Fabrick puisque les autorisations urbanistiques viennent d'être validées. Nous avons par ailleurs déjà réussi à redresser la société et le bâtiment qui est à 100% de taux d'occupation actuellement » souligne Henry Opsomer.

Pour Brick, La Fabrick constitue donc une nouvelle étape dans une aventure qui n'a que cinq ans. L'entreprise évoque déjà d'autres projets en maturation. Cinq ou six recrutements sont prévus sur l'année, tandis que Brick poursuit son développement avec une nouvelle agence ouverte à Ath depuis août 2026.



Labotour et Bureau Jacob : deux expertises réunies pour grandir autrement

À Tournai, Labotour accompagne depuis plusieurs années les acteurs des travaux routiers à travers des essais de contrôle réalisés en cours et après chantier. Contrôle des couches de fondation, essais sur les revêtements, vérification de la conformité aux prescriptions : l'entreprise travaille aussi bien pour les communes, le SPW et Sofico que pour les entrepreneurs routiers.

Récemment, Labotour a franchi une nouvelle étape avec l'acquisition du Bureau Jacob, une société plus importante qu'elle, spécialisée dans les essais de sols nécessaires avant la construction de bâtiments. Résistance, caractérisation, infiltration, expertises liées à l'argile, aux puits de mine ou encore aux études karstiques : Bureau Jacob apporte une expertise complémentaire, avec une clientèle majoritairement privée et environ 1.300 rapports ou dossiers réalisés chaque année.

Préserver un esprit familial

Pour Labotour, cette acquisition n'était pas simplement une opération financière. À la suite du décès de l'ancien propriétaire de Bureau Jacob, l'objectif était de faire redémarrer l'activité et de la pérenniser plutôt que de vendre ses actifs. Labotour s'est positionnée comme acquéreur, avec la volonté de conserver le personnel, le projet et la réputation de l'entreprise.

Un an et demi plus tard, le pari semble porter ses fruits : l'activité s'est stabilisée, le chiffre d'affaires a été récupéré et une légère croissance est enregistrée.

Cette continuité passe aussi par une attention particulière portée aux équipes. Salle de jeux, espace de repos, souplesse et volonté de concilier vie privée et vie professionnelle : Labotour et Bureau Jacob cherchent à conserver une ambiance familiale, où chacun peut trouver sa place.

Deux sociétés, des services complémentaires

L'acquisition de Bureau Jacob permet surtout de rapprocher deux expertises. Bureau Jacob réalise notamment les essais de sols et les essais de percolation permettant de dimensionner les systèmes d'infiltration des nouvelles constructions. À cela s'ajoutent des études hydrologiques, notamment pour évaluer l'adéquation d'une construction en zone inondable, ainsi que des études liées aux risques géotechniques.

Le B2C reste une force importante pour Bureau Jacob, même si l'entreprise souhaite également développer davantage son activité B2B. De son côté, Labotour conserve son ancrage dans les travaux routiers et auprès des pouvoirs publics. Les deux activités restent distinctes, mais leur complémentarité ouvre de nouvelles possibilités de services.

Avec Wapinvest comme partenaire

Pour financer cette opération, Labotour s'est tournée de manière proactive vers Wapinvest. L'organisme a accompagné le montage financier du projet, est intervenu dans la prise de capital de la société acheteuse et a réalisé un prêt à Labotour pour permettre le rachat de Bureau Jacob. L'IMBC, la société de financement montoise, a également participé au financement du rachat.

Au-delà du financement, c'est cette capacité à construire le projet qui est particulièrement retenue par Labotour, qui qualifie Wapinvest de véritable partenaire.

Grandir, malgré les défis de recrutement

Les moyens matériels sont aussi essentiels au développement de l'entreprise. Labotour dispose aujourd'hui de quatre gros camions d'essais et se prépare à investir dans un cinquième.

Cependant, il reste un défi de taille : recruter. Les profils recherchés sont particulièrement spécifiques : des chauffeurs poids lourds capables d'effectuer des mesures techniques et scientifiques sur chantier, de s'adapter à des environnements différents et parfois à plusieurs interventions dans une même journée. Faute de formation existante pour ces profils, l'apprentissage se fait en interne.

Pour l'entreprise, l'enjeu est donc de continuer à faire progresser les compétences, grâce à des formations internes et externes, tout en proposant des conditions permettant de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée.

À son échelle, Labotour estime que cette approche fonctionne bien. Et avec Bureau Jacob, l'entreprise entend désormais poursuivre cette dynamique en s'appuyant sur deux expertises différentes, mais assez complémentaires.



Soutenu par **WAPinvest**

Les Érables célèbrent 60 ans d'histoire à Blandain



À Blandain, Les Érables ont célébré une étape importante de leur histoire : 60 années d'activité au service de l'emploi et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Fondée en 1966, cette Entreprise de Travail Adapté (ETA) compte aujourd'hui 170 collaborateurs et s'est progressivement diversifiée pour répondre aux besoins des entreprises et de ses clients. Confection textile et technique, garnissage, conditionnement, manutention, logistique ou en-

core prestations directement sur site : Les Érables ont développé au fil des décennies un savoir-faire multiple, tout en restant fidèles à leur mission première.

La soirée anniversaire a permis de revenir sur ce parcours et sur les perspectives de l'entreprise, à travers les interventions de Christophe Jourdain, directeur des Érables, et de Bernard Déclety, président. Elle a également réuni plusieurs acteurs du territoire et du monde économique, dont Marie Christine Marghem, Bourgmestre de

Tournai, Delphine Delaunois, Échevine de l'Égalité des chances, et Sylvie Lericque, Directrice générale d'AKT CCI Wapi.

Au-delà de l'anniversaire, ces 60 ans illustrent le rôle essentiel que jouent les ETA dans le tissu économique régional : en créant des emplois, en développant des compétences et en favorisant l'inclusion, elles contribuent pleinement au dynamisme de leur territoire.

Un bel anniversaire et une histoire qui continue de s'écrire !



FB Transmission célèbre ses 20 ans et devient Fondaris.



La continuité au cœur de la transmission d'entreprise

FB Transmission, cabinet conseil de référence spécialisé dans les opérations de transmission d'entreprises et de médiation, franchit un cap majeur. À l'occasion de son 20^{ème} anniversaire, le cabinet change de nom et devient Fondaris. Il adopte une nouvelle identité visuelle - un solide chêne de nos régions - ainsi que la signature « Continuity built on trust », illustrant son engagement à pérenniser les entreprises dans le cadre d'une relation de confiance.

2006-2026 : Vingt ans d'accompagnement sur le terrain

Fondé en 2006 à Tournai pour répondre aux besoins spécifiques des dirigeants et des familles actionnaires de PME (segment Midsize), le cabinet s'est forgé une réputation de praticien chevronné autour de deux piliers fondamentaux :

- Transactions M&A : Conseil en cession d'entreprise, croissance externe (acquisition), évaluation financière, structuration de transmissions familiales et MBO.
- Médiation & Gouvernance : Conseil en gouvernance d'entreprise, structuration des organes de décision, prévention et résolution de conflits, médiation d'actionnaires.

Le sens du nom Fondaris : La force des fondations, l'horizon de la pérennité

- Le nom Fondaris résume notre engagement au quotidien aux côtés des entrepreneurs :
- Les fondations : L'histoire et l'héritage patiemment façonnés par le dirigeant, ainsi que les bases financières et humaines indispensables à une transmission réussie.
- La pérennité : La vision à long terme, la solidité et la durée nécessaires pour transmettre les actifs d'une génération à l'autre.

- L'ancrage humain : La cohésion et la confiance mutuelle requises entre associés, familles et repreneurs.

« Une transmission ou un mouvement d'actionariat ne se résume pas à une transaction financière. C'est avant tout une aventure humaine d'une grande intensité », souligne Tanguy della Faille, Managing Partner de Fondaris. « En célébrant nos 20 ans avec cette transition vers Fondaris, nous réaffirmons notre rôle de partenaire de confiance », ajoute Esteban Diez, également associé-fondateur au sein du cabinet. Enfin, Philippe Hennebert, troisième associé de Fondaris, conclut : « Nos collaborateurs, qui partagent les mêmes valeurs, sont des professionnels expérimentés et bien implantés dans les différentes régions de Belgique. »

La Brasserie Caulier célèbre 30 ans de passion brassicole à Péruwelz



À Péruwelz, la Brasserie Caulier a ouvert ses portes les 3 et 4 octobre pour célébrer un anniversaire important : 30 ans d'histoire, de savoir-faire et d'aventure familiale.

Depuis sa création en 1996, la brasserie n'a cessé de grandir et de se transformer, tout en conservant ce qui fait son identité. Ces deux journées portes ouvertes ont été l'occasion de découvrir les coulisses du site, les évolutions réalisées ces dernières années et les métiers qui contribuent, au quotidien, à faire vivre la brasserie : production, qualité, logistique, maintenance, commercial ou encore marketing.

Les visiteurs ont également pu découvrir les trois marques emblématiques

de la maison – Paix Dieu, Bon Secours et Stuut – et rencontrer les équipes dans une ambiance placée sous le signe de la convivialité. Visites, ateliers, concerts, restauration et animations familiales ont rythmé le week-end, avec notamment le Caulier Circus pour les plus jeunes.

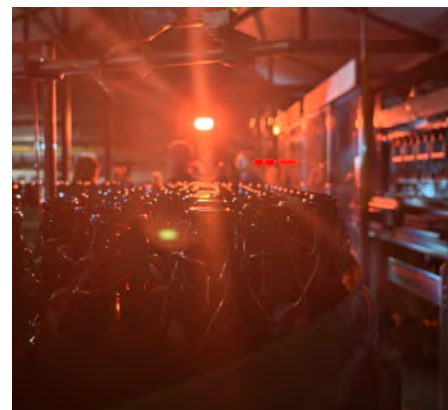
Moment particulièrement fédérateur de ce 30e anniversaire : le POP collectif, qui a réuni les participants autour d'un défi aussi simple que symbolique, faire sauter ensemble un maximum de bouchons de bouteilles à fermeture mécanique.

Au-delà de la célébration, ces portes ouvertes ont surtout permis à la Brasserie Caulier de partager son histoire, de valoriser ses équipes et de montrer le visage d'une entreprise qui continue à se dé-

velopper tout en restant profondément attachée à ses racines péruwelziennes.

30 ans déjà... et une nouvelle page qui s'écrit avec la même envie d'aller de l'avant !

Soutenu par **WAP Invest**



ARTICLE AKTUS

DÉCOUVREZ L'ÉQUIPE CRÉATIVE DERRIÈRE WAPICT

Une agence de communication locale, créative et passionnée.



Scannez le QR code et découvrez l'article complet sur www.aktus-cci.be

Valentino[®]
chocolatier
TOURNAI

VOTRE PARTENAIRE DE CONFIANCE POUR VOS CADEAUX D'ENTREPRISE

Chocolatier belge artisanal depuis 1978

OFFRI DU CHOCOLAT, C'EST CRÉER DU LIEN ET LAISSER UN SOUVENIR INOUBLIABLE.



COFFRETS CADEAUX
Des emballages festifs et raffinés, pour toutes les occasions.

SAINT-NICOLAS
Une tradition gourmande qui ravira petits et grands lors de la Saint-Nicolas.

BALLOTINS ASSORTIS
Un large choix de chocolats belges fraîchement fabriqués, présentés avec élégance.

BOÎTE DE LUXE VALENTINO
Des coffrets soignés pour marquer vos attentions les plus importantes.

CONTACTEZ-NOUS POUR RECEVOIR NOS OFFRES

Valentino[®]
chocolatier
TOURNAI

+32 69 81 86 01
+32 496 99 90 90
chocolatsvalentino.tournai@gmail.com
valentinobelgium.com
chocolats valentino tournai

Enregistrement du temps de travail en 2027 : choisir le bon outil et préparer son organisation

La Belgique envisage de généraliser l'enregistrement du temps de travail en 2027. Pour les entreprises, cette évolution appelle des décisions sur les outils, mais aussi sur les horaires, la flexibilité, les heures supplémentaires et la communication avec les équipes. Une enquête menée par Partena Professional éclaire ces enjeux. Elle révèle des différences de perception sur le suivi des heures et sur la préparation des changements. Le choix d'une solution technique et l'examen de l'organisation du travail méritent donc d'être menés ensemble.

Un cadre légal encore à confirmer

Selon le projet annoncé, l'obligation générale entrerait en vigueur le 1er janvier 2027. Les employeurs qui ne disposent pas encore d'un système adapté bénéficieraient d'une période transitoire jusqu'à la fin du premier trimestre et devraient être prêts au plus tard le 1er avril 2027. Ces modalités doivent encore être confirmées dans la législation définitive. Les éventuelles exclusions de certaines catégories de travailleurs et les sanctions spécifiques restent également à confirmer.

Le Conseil national du travail a rendu son avis sur l'avant-projet le 30 septembre 2026, sans parvenir à une position unanime. Cette divergence s'inscrit dans un débat ancien : le Conseil était déjà divisé sur l'enregistrement du temps de travail dans son avis du 25 octobre 2022. Il convient donc de distinguer les orientations du projet, les positions des partenaires sociaux et les règles qui seront finalement adoptées.

L'origine européenne de cette évolution est connue. Dans les arrêts CCOO de 2019 et Loredas de 2024, la Cour de justice de l'Union européenne a souligné l'importance d'un système objec-

tif, fiable et accessible pour mesurer le temps de travail journalier. L'enjeu est de pouvoir contrôler le respect des limites de durée du travail et des périodes de repos.

Des pratiques déjà présentes, mais diversement perçues

Trois employeurs sur quatre déclarent suivre le temps de travail. Du côté des travailleurs, 36,3 % indiquent que leurs heures ne font l'objet d'aucun suivi. Ces réponses reflètent les perceptions des deux groupes interrogés. Elles invitent à préciser ce que recouvre concrètement le suivi : quels éléments sont enregistrés, par qui et avec quelle visibilité pour les travailleurs ?

Les pratiques varient également. Un enregistrement de base concerne 30,6 % des travailleurs, tandis que 19,2 % déclarent un enregistrement complet et détaillé. Pour 13,9 %, seules les dérogations sont enregistrées. Dans les multinationales, définies ici comme des entreprises disposant également de succursales hors de Belgique, seuls 14,2 % des travailleurs déclarent ne pas être soumis à un système d'enregistrement.

Ces chiffres décrivent des pratiques déclarées. Ils ne permettent pas de déter-

miner si chaque dispositif répondra aux futures exigences. Une entreprise déjà équipée doit donc examiner la capacité de son système à restituer les heures réellement prestées.

Choisir un outil adapté à la réalité du travail

L'obligation annoncée ne signifie pas que chaque entreprise devra installer une pointeuse physique. Un logiciel, un badge, une application ou un autre système adapté pourraient être utilisés. Selon les informations disponibles, un horaire de référence complété par les écarts correctement enregistrés pourrait également suffire, à condition de permettre de déterminer objectivement et fidèlement le temps de travail quotidien et hebdomadaire effectif.

Un horaire théorique ne donne toutefois pas, à lui seul, cette information. Il faut pouvoir identifier les différences entre les prestations prévues et celles réellement effectuées. Les obligations spécifiques qui existent déjà dans certains secteurs ou régimes de travail restent également à prendre en compte.

Le choix de l'outil mérite donc une attention concrète : quelles données enregistrer-t-il ? Comment traite-t-il les

corrections ? Permet-il de retrouver les prestations et de les intégrer aux processus RH et payroll ? Ces questions concernent autant les entreprises qui doivent s'équiper que celles qui souhaitent conserver leur système.

Donner un cadre à la flexibilité

L'enregistrement peut aussi conduire à revoir des pratiques informelles. Un collaborateur quitte plus tôt pour un rendez-vous et prolonge sa journée le lendemain. Cette souplesse peut fonctionner au quotidien, tout en laissant des questions ouvertes sur les horaires, les modalités de récupération ou les différences entre équipes.

L'objectif est de clarifier ces arrangements en tenant compte des besoins opérationnels et de l'autonomie des collaborateurs. Les responsables d'équipe, les RH et les personnes chargées du payroll ont chacun des éléments à apporter. Créer les horaires est d'abord un travail opérationnel.

Les données peuvent également rendre visibles des dépassements récurrents. Il faut alors examiner leur traitement selon les règles applicables : rémunération, récupération, adaptation des horaires ou organisation des équipes. Une récupération importante peut, par exemple,

reporter une partie de la charge sur les collègues présents. Le suivi des heures prend ainsi place dans une réflexion plus large sur la répartition du travail.

Organiser la préparation et la communication

L'enquête met aussi en évidence un enjeu de coordination. Près de la moitié des employeurs déclarent avoir communiqué en interne sur les adaptations éventuelles, tandis que seul un travailleur sur dix dit avoir eu connaissance de cette communication.

Par ailleurs, 49,4 % des employeurs indiquent qu'une personne est responsable de la préparation. Cette responsabilité n'existe pas selon 32,8 % des répondants, tandis que 17,9 % ne savent pas. Ces résultats suggèrent qu'il reste utile de rendre le pilotage et les informations plus visibles.

Nous recommandons une approche par projet associant les choix techniques et organisationnels. Désigner un pilote permet de coordonner l'examen des horaires, des pratiques de flexibilité, des systèmes existants et du traitement des écarts. La communication doit expliquer aux travailleurs ce qui sera enregistré, comment corriger une information et à quoi serviront les données.

Des données fiables, avec des usages définis

L'enregistrement implique le traitement de données personnelles. Les accès, les finalités et la sécurité doivent être définis dans le respect du RGPD. La manière d'utiliser les informations mérite aussi d'être discutée : objectiver les heures ne justifie pas de suivre chaque mouvement des collaborateurs.

La fiabilité des données compte enfin en cas de contestation sur les heures supplémentaires. L'absence de relevés peut fragiliser la position de l'employeur, mais la jurisprudence belge n'est pas uniforme et l'absence d'un système général ne conduit pas automatiquement à une sanction.

Le cadre définitif reste attendu. Les entreprises peuvent néanmoins avancer sur les questions déjà identifiées. Choisir le bon outil, vérifier les horaires, clarifier la flexibilité et informer les équipes constituent les dimensions complémentaires d'une même préparation. C'est leur articulation qui donnera au système sa place dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise.





Carnet ATA : le passeport douanier entre dans l'ère numérique

Participer à un salon hors de l'Union européenne, présenter un prototype ou emporter du matériel professionnel à l'étranger implique de franchir une frontière douanière sans vendre les biens transportés. C'est le rôle du carnet ATA. Véritable « passeport pour les marchandises », ce document international permet leur admission temporaire en franchise de droits et taxes, à condition qu'elles soient réexportées en l'état.

Avec une déclaration unique et une garantie internationale, le carnet ATA évite de multiplier formalités et cautions. Valable un an au maximum, il couvre notamment les échantillons commerciaux, le matériel professionnel et les biens destinés à une foire ou une exposition. Environ 80 pays et territoires participent au système.

Trois destinations passent au numérique

Depuis le 1er juin 2026, le carnet électronique est la norme dans l'Union européenne ainsi qu'au Royaume-Uni, en Norvège et en Suisse. Pour un voyage limité à l'un de ces trois pays, la procédure s'effectue dans l'application ATA Carnet. Le titulaire y télécharge son carnet avec son code Mercury et son code

PIN, puis y prépare son déplacement.

L'application génère les QR codes de validation, d'exportation, d'importation, de réexportation et de réimportation, à présenter aux bureaux de douane concernés. Si un transporteur se charge du déplacement, les codes peuvent lui être transmis depuis l'application.

Le papier reste indispensable ailleurs

Pour les autres destinations, le pays d'importation continue à traiter le carnet papier. Le titulaire doit donc emporter le document physique. Le carnet figure néanmoins aussi dans l'application : la sortie et le retour dans l'Union sont enregistrés par QR codes. Lors de la validation initiale, versions numé-

rique et papier doivent être présentées à la douane.

Le dispositif devient hybride lorsqu'un même carnet couvre, par exemple, la Suisse et un pays qui n'est pas encore passé au numérique. Pour le Royaume-Uni, la Norvège ou la Suisse, seules les opérations électroniques sont utilisées. Pour l'autre destination, l'application accompagne les formalités européennes, tandis que le carnet papier reste nécessaire auprès des douanes du pays visité.

Cette transition exige de vérifier destinations, étapes et documents avant le départ.

ata@akt-cciwapi.be

Pioneer by AKT : la Certification en Entrepreneuriat Durable affirme sa nouvelle identité

La Certification en Entrepreneuriat Durable des Chambres de Commerce et d'Industrie de Wallonie change de nom et clarifie sa promesse. Sous la bannière Pioneer by AKT, elle affirme ce qui la distingue : **un parcours exigeant, ancré dans la réalité des entreprises et orienté vers l'action.**

Cette identité résulte d'un travail commun entre les responsables de la certification et les équipes marketing des CCI wallonnes. Elle met fin aux appellations multiples qui nuisaient à la cohérence et à la visibilité du dispositif.



De l'intention à l'action

La Certification en Entrepreneuriat Durable est le parcours wallon exigeant qui transforme l'intention en action mesurable, pour les dirigeants qui veulent avancer sérieusement sans céder au blabla. Pioneer by AKT est dédié aux entreprises conscientes des enjeux de durabilité, qui ne savent pas toujours par où commencer ou comment développer une stratégie RSE efficace sur le terrain. Soumis à la pression économique, fatigués du bruit ambiant et souvent seuls face à la tâche, Pioneer leur propose une méthode concrète pour progresser.

« Chaque entreprise choisit ses engagements et les traduit en actions mesurables », souligne Julie Colback. « La CCI challenge son ambition, accompagne la mise en œuvre et vérifie les progrès accomplis. »

Le parcours associe conseils, plan d'action et défense annuelle devant un comité indépendant. La remise des diplômes apporte une reconnaissance publique. Les participants rejoignent aussi le SDG's Club et un réseau d'entreprises engagées.

« C'est un mode d'emploi structurant et efficace. Ce n'est pas juste une certification. C'est un écosystème en plus d'une communauté d'action », précise Julie Colback.

Une identité commune

Le nom Pioneer by AKT relie le programme à l'identité AKT et au statut international SDG Pioneer, reconnu par l'UNITAR, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche. Après un parcours de trois ans, les entreprises peuvent poursuivre vers les statuts SDG Champion, puis SDG Ambassador.

Cette marque commune harmonise la communication des CCI wallonnes et valorise mieux les entreprises participantes. Pioneer by AKT désigne un statut obtenu par celles qui choisissent d'agir et acceptent d'en apporter la preuve.



ILS SONT DEVENUS MEMBRES D'AKT CCI WAPI



- 1 | Agence Omnistyle**
Agence de communication événementielle
Contact : Vincent Palermo



- 2 | Banque Nagelmackers**
Banque
Contact : Philippe Burton



- 3 | Wavenet**
Informatique - Internet - Télécommunication - Business intelligence
Contact : Noé Wallez



- 4 | Git.**
Agence immobilière
Contact : François Moreau



- 5 | Cepha**
Consultante RH à temps partagé
Contact : Amélie Vivier



- 6 | Delen Private Bank**
Private Banking, Planification patrimoniale, financière et successorale
Contact : Jérôme Deroubaix



- 7 | Eden Blue Wave**
Direction administrative et financière en temps partagé pour les TPE
Contact : Damien Bontems



- 8 | Willy Naessens Industriebouw**
Entreprise de construction
Contact : Stefaan Vanderdonckt



- 9 | MR Goupil**
Conseil en biodiversité pour les entreprises - Sensibilisation et éducation à la nature et à la biodiversité
Contact : Arnaud Foucart



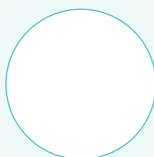
- 10 | Kaizen RH Consulting**
Consultance RH
Contact : Anne-Sophie Jouniaux



- 11 | Cousibois**
Ameublement et aménagement d'intérieur en bois
Contact : Marie-Françoise Bury



- 12 | Tempora**
Concession Carré Janson
Contact : Jean-François Langenaken



- 13 | Finatex**
Gestion de fonds
Contact : Jean Lefebvre



- 14 | Ulteamates**
Développement professionnel et coaching
Contact : Florent Callens



- 15 | Fonds d'Art Ecavee**
Biennale d'art contemporain en plein air
Contact : Bernard Adins



- 16 | Novahub**
Hub Digital avec cartes NFC et vestes connectées
Contact : Benjamin Roussel



- 17 | Magali Viane Partenariats**
Services aux entreprises et réseautage
Contact : Magali Viane



- 18 | Snypra**
Solution RH - Plateforme de recrutement vidéo
Contact : Ouissam Boussekaya



- 19 | Brackman Group**
Shop&Go + Panos
Contact : Hervé Brackman



- 20 | Moov Insights**
Amélioration performance et santé avec solutions technologiques avancées intégrant l'IA
Contact : Laurent Bajot



- 21 | Synapse Prevention**
Formation secourisme et prévention incendie
Contact : Maxime Desmet



- 22 | Euro-M**
Producteur de matériaux d'emballage
Contact : Sammy Lasseel



- 23 | Chapiteau Hocedez**
Location de chapiteaux
Contact : Jimmy Hocedez



- 24 | Retrato**
Agence de communication
Contact : Hugo Delvosal



Forum Attr**AKT**ivité

LE SALON DES ENTREPRISES DE WAPI



Participez au salon pour :

Échanger avec des acteurs économiques clés ;

Mettre en avant votre entreprise ;

Rencontrer des clients, partenaires et talents ;

Positionner votre activité au coeur de
l'écosystème régional.



Préinscrivez-vous via le QR
Code ou sur notre site internet
akt-cciwapi.be

18.03.2027

Lieu : Tournai Expo

Les réservations de stands sont ouvertes !

AKT CCI
WALLONIE PICARDE
Rue du Follet 10, bte 003
7540 Kain



PB-PP1B-05422
BELGIE(N) - BELGIQUE

business Wapi



**AKT CCI
WALLONIE PICARDE**
Rue du Follet 10, bte 003
7540 Kain
www.akt-cciwapi.be
info@akt-cciwapi.be



WAP INVEST
Rue du Progrès 24/1
7503 Froyennes
www.wapinvest.be
invest@wapinvest.be

PARTENAIRES



Toute reproduction totale ou partielle est strictement réservée à l'éditeur.

Éditeur responsable : AKT CCI Wapi | **Chef d'édition :** Anne-Charlotte Beatse & Antoine Vandeputte | **Diffusion :** 1750 exemplaires
Maquette, mise en page : Diction SPRL | **Imprimerie :** Imprimerie Parmentier