#281

Dynam!sme

PÉRIODIQUE BIMESTRIEL DE L'UNION WALLONNE DES ENTREPRISES (UWE) - 11-12/2019

08

Focus sur le "**Private Banking**"

18

EASI est "L'Entreprise de l'Année®" 2019

24

Retour sur **l'Assemblée Générale**

Spécial "Assemblée Générale UWE"

union wallonne des entreprises

Accélérer la création et le développement de l'activité économique en Wallonie

Vous souhaitez toucher plus de 8.000 top décideurs du gratin de l'économie belge et membres de l'UWE ?

Dynam!sme

est le magazine wallon qu'il vous faut : c'est le seul média B2B des décideurs d'entreprises depuis plus de 20 ans !

Contactez sans plus tarder la régie publicitaire afin d'obtenir les différentes formules possibles pour placer une annonce dans **Dynam!sme**, dans l'**UWE-news** ou sur le site **www.uwe.be.**

union wallonne des entreprises

Accélérer la création et le développement de l'activité économique en Wallonie

Contact

Carole MAWET, Target Advertising
+32 81 40 91 59 ou +32 497 22 44 45
carole.mawet@targetadvertising.be
www.dynamismewallon.be

Editorial

par **Olivier de WASSEIGE**, Administrateur Délégué de l'UWE

Un gouvernement fédéral, **rapidement !**

Décembre 2019 aura marqué la fin d'une année sans gouvernement. Au moment de rédiger ces lignes, il apparait toujours peu probable que janvier 2020 soit le témoin de la mise en place du nouvel exécutif fédéral issu des élections de mai dernier. Et pourtant...

Et pourtant, l'urgence s'impose. Plus que jamais ! Le climat international n'est pas au beau fixe, balloté notamment entre guerres commerciales et Brexit. Dans ce contexte, le climat fédéral laisse planer trop d'incertitudes. C'est le scénario du pire pour les entrepreneurs, qui ont besoin de visibilité à moyen et long termes, de stabilité et de sécurité juridique.

Avec Hans Maertens, mon homologue du VOKA, j'ai encore récemment plaidé pour une solution rapide. Rapide, mais pas à n'importe que prix. L'accord de coalition doit être un bon accord. Parce qu'un bon accord pour les entreprises est un bon accord pour l'économie, pour l'emploi, pour le cercle vertueux qui garantit notre modèle social.

Le gouvernement wallon est extrêmement ambitieux pour la compétitivité des entreprises dans sa déclaration de politique régionale.
Le monde économique ne peut que s'en réjouir. Mais la réussite de cette stratégie passera obligatoirement par des réformes au niveau fédéral pour porter complètement ses fruits.

Des mesures touchant à l'emploi et à la productivité. Des réformes à faire aboutir dans un cadre budgétaire et sans déconstruire les avancées positives réalisées sous le gouvernement précédent : pensions, tax shift et réforme de l'impôt des sociétés, notamment. Autant de mesures qui ont atteint leurs objectifs, puisqu'elles ont permis de créer près de 300.000 emplois et de réduire partiellement l'écart de compétitivité par rapport aux pays voisins.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur des coalitions, mais sur un programme. Jusqu'ici, les différents documents des informateurs rassemblaient des mesures qui allaient dans le bon sens, comme par exemple la dispense de précompte pour le personnel attaché à l'exportation, le régime d'amortissement favorable pour les investissements relatifs à la transition écologique et numérique, ou encore des avantages fiscaux stimulant la formation continue.

Rappelons enfin que l'absence de gouvernement (surtout majoritaire) entraîne des dérapages budgétaires, qui constitueront de l'endettement supplémentaire demain (à la charge des générations qui nous suivent), et de probables hausses d'impôts après-demain.

La période est aux bonnes résolutions et aux bons voeux. Au nom de l'UWE, de ses membres et de son staff, permettez-moi de vous souhaiter une bonne et heureuse année 2020. ■

union wallonne des entreprises

Les prix ont été décernés

Greener Packaging Awards

LA CÉRÉMONIE DE REMISE DES PRIX DES GREENER PACKAGING AWARDS S'EST DÉROULÉE LE MERCREDI 23 OCTOBRE LORS DU SALON EMPACK/PACKAGING INNOVATIONS À MALINES. LES GREENER PACKAGING AWARDS SONT UNE INITIATIVE DE FOST PLUS ET DE VALIPAC, LES DEUX ORGANISMES BELGES CHARGÉS DE COORDONNER LA COLLECTE ET LE RECYCLAGE DES DÉCHETS D'EMBALLAGES. L'OBJECTIF DE CES AWARDS EST DE METTRE EN AVANT LES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMBALLAGES MÉNAGERS ET INDUSTRIELS LES PLUS INNOVANTS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ.

Lors de cette 5e édition, plus de 40 entreprises ont présenté un dossier de candidature pour tenter de remporter cette prestigieuse récompense. Après délibération du jury, les deux trophées ont été décernés à L'Oréal pour la catégorie B2C et à Werner&Mertz Professional pour la catégorie B2B.

«Source Essentielle» de L'Oréal, lauréat de la catégorie B2C

«Source Essentielle» est le 1er shampoing rechargeable en salon de coiffure et remporte le prix de la catégorie B2C. Cette solution innovante, écologique et économique permet au consommateur de venir recharger en salon de coiffure son flacon de shampoing lorsque celui-ci est vide.

Le même flacon peut être réutilisé jusqu'à 3 fois, ce qui permet d'économiser 14 grammes de plastique à chaque usage. En moins d'une minute, le consommateur peut recharger 300 ml de produit.

"*Depuis le départ de ce projet, nous avons intégré l'aspect environnemental en concevant un système innovant de recharge, garantissant qualité et traçabilité au consommateur. Nous nous inscrivons pleinement dans les modèles plus durables définis par les programmes Sharing Beauty With All lancé en 2013 par L'Oréal, ainsi que celui de la Fondation Ellen Mac Arthur dont l'objectif est de parvenir à ce que 100% de nos emballages en plastique soient rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables d'ici 2025*", nous explique Etienne Valentin, Packaging Engineer chez L'Oréal.

Well Feel Bottle de Werner&Mertz Professional, vainqueur de la catégorie B2B

Fondée en 1867 à Mayence, Werner&Mertz est présente en Belgique depuis 1990 et figure parmi les pionniers des produits d'entretien écologiques. Mieux connue du grand public pour sa marque de détergents Frosch, Werner&Mertz remporte le prix de la catégorie B2B pour sa bouteille Well Feel. Destinées au marché professionnel sous les marques Tana Professional et Green Care Professional, les bouteilles Well Feel sont fabriquées à partir de 100% de déchets de plastiques post-consommation. Le design rectangulaire de la bouteille permet en outre un gain de place lors de l'emballage et du transport, réduisant ainsi les émissions de CO_2.

Benoit Lesgardeur, Marketing Manager Benelux chez Werner&Mertz, déclare : "*Le groupe Werner&Mertz développe des produits qui sont inspirés par ses clients, le marché et l'environnement. Nous fabriquons dès lors des produits d'entretien durables dans un emballage circulaire. Notre bouteille Well Feel est fabriquée à partir de plastique 100% recyclé issu des sacs PMC et a même reçu la certification Cradle to Cradle CertifiedCM*". Benoît Lesgardeur poursuit : "*Ce développement révolutionnaire est une «innovation ouverte» pour que nous puissions ensemble avec toutes les sociétés travailler à un future plus vert*".

Autres nominés

Le jury des Greener Packaging Awards salue également les innovations de **De Witte Lietaer** (*De Witte Lietaer bags it*) et **Daklapack** (*Recyclable standing bag with barrier*), nominés dans la catégorie B2C, ainsi que **Schoeller Allibert** (*Combo Excelsior*) et **Topa Packaging** (*Fiber Film* et *Fiber Wrapper*), nominés dans la catégorie B2B. ■

getsmart PACKAGING
GREENER PACKAGING AWARDS 2019
UNE PRÉCIEUSE RÉCOMPENSE POUR DES EMBALLAGES DURABLES

Sommaire #281

06 Heptathlon 2024

06 **Evénement |** SRIW-SOGEPA : 75 ans à deux !

08 **Financement |** Private Banking

15 **Financement |** Be Angels

17 Entreprises

17 **CCI de Wallonie |** Des entreprises fortes de leur Wallonie...

18 **L'Entreprise de l'Année® 2019 |** EASI primée !

21 **Mobilité |** Cinq "success stories" inspirantes

22 **Gestion durable |** Revalorisez vos smartphones !

24 Dossier "SPÉCIAL ASSEMBLÉE GÉNÉRALE"

32 Réseau

32 Les Agences de Développement Territorial sous la loupe du Développement Durable...

34 PlantYourBusinessTree

35 Dynathèque

Dynam!sme Le périodique bimestriel édité en commun par l'Union Wallonne des Entreprises ASBL et la Maison des Entreprises wallonnes ASBL

UWE – Rue de Rodeuhaie 1 • B-1348 Louvain-la-Neuve – +32 (0) 10.47.19.40 – dynamisme@uwe.be – www.dynamismewallon.be

• **Rédaction :** Yves-Etienne Massart (rédacteur en chef), Thierry Decloux • e-Mail : prenom.nom@uwe.be
• **Conseil de Rédaction :** Jean de Lame, Olivier de Wasseige, Cécile Neven, Samuel Saelens, Jean-Jacques Westhof
• **Mise en page :** Thierry Decloux • **Impression :** Paperland (Bruxelles) • **Routage :** Axedis (Limal)
• **Régie publicitaire :** Target Advertising SPRL, +32 (0) 81.40.91.59, +32 (0) 497.22.44.45, carole.mawet@targetadvertising.be
• **Editeur Responsable :** Jean de Lame, Rue de Rodeuhaie 1, B-1348 Louvain-la-Neuve
• **Abonnement annuel (6 numéros) :** 30 EUR à verser sur le compte de la Maison des Entreprises wallonnes 360-1149184-31
• **Tirage :** 7.942 exemplaires (contrôle CIM)

ISSN 0776-1716

Toute reproduction, même partielle, des textes et des documents de ce numéro est soumise à l'approbation préalable de la rédaction.

SRIW-SOGEPA

75 ans à deux !

MÊME JOUR, MÊME HEURE, MÊME ENDROIT, MÊMES INVITÉS : À LA MI-OCTOBRE, LA SRIW ET LA SOGEPA ONT FÊTÉ LEUR ANNIVERSAIRE RESPECTIF : 40 ANS POUR LA SOCIÉTÉ RÉGIONALE D'INVESTISSEMENT DE WALLONIE ET 35 ANS POUR LA SOCIÉTÉ WALLONNE DE GESTION ET DE PARTICIPATIONS. DYNAM!SME REVIENDRA DANS SON PROCHAIN NUMÉRO SUR LES RÔLES ET LES MISSIONS DE CES PRÉCIEUX OUTILS DE L'ÉCONOMIE WALLONNE, AU SERVICE DES ENTREPRISES ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA RÉGION.

Le choix de la date anniversaire s'est porté sur le 22 octobre. Tout sauf un hasard, puisque c'est à cette date précise qu'en 1979, l'Exécutif régional wallon avait signé l'acte constitutif de la SRIW.

La SOGEPA et SRIW participent aux côtés de SOWALFIN, au dynamisme économique de la Wallonie en contribuant à l'existence et au développement d'un tissu industriel dynamique et innovant.

Créée en 1984, la SOGEPA est spécialisée dans le redéploiement et l'accompagnement des entreprises. La SOGEPA est, avant tout, un fonds d'investissement répondant au critère de l'investisseur privé. Au travers de ses interventions, la Sogepa poursuit aussi une mission sociétale : être au service de la Wallonie et de son économie en participant à son développement, la compétitivité de ses entreprises et des emplois qui y sont liés. La SRIW est, elle, contribue au développement de l'économie de la Région en intervenant financièrement dans les projets de développement d'entreprises wallonnes ou implantées en Wallonie. Elle participe à leur croissance, aux côtés d'investisseurs privés, via des prêts mais également des prises de participation. ■

WE GIVE YOU THE POWER TO EVOLVE!

ECONOMIE CIRCULAIRE : VALIPAC VOUS GUIDE.

Valipac accompagne les entreprises dans leur transition vers des emballages industriels plus circulaires. **Partagez vos meilleures pratiques et inspirez-vous sur valipac.be**

valipac
POUR UN AVENIR DURABLE

//SECOND FLOOR

Le Private Banking

Sous la pression des taux bas !

C'EST UNE CONSÉQUENCE EN CASCADE DE LA POLITIQUE ACCOMMODANTE DE LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE (BCE) : LES TAUX NÉGATIFS SONT DÉJÀ APPLIQUÉS AUX COMPTES DE PARTICULIERS EN FRANCE, EN SUISSE, EN ALLEMAGNE ET AUX PAYS-BAS. LE PROBLÈME POUR LES BANQUES NE DATE PAS D'HIER : LE COÛT DES DÉPÔTS EN CASH EST DEVENU UN VÉRITABLE CASSE-TÊTE POUR ELLES DEPUIS 2014. EN EFFET, CELA FAIT MAINTENANT CINQ ANS, LES ÉTABLISSEMENTS BANCAIRES DOIVENT PAYER UNE PÉNALITÉ LORSQU'ELLES DÉPOSENT LEURS LIQUIDITÉS EXCÉDENTAIRES AU GUICHET DE LA BCE.

La Banque centrale Européenne ne voit pas d'un bon œil ces sommes garnir ses coffres, faute de les voir injectées dans l'économie. C'est pour tenter d'enrayer ces placements et inciter les banques à prêter ces fonds aux ménages et aux entreprises pour doper l'activité dans la zone euro, que la BCE a récemment modifié ses taux.

Pour dissuader les banques de laisser dormir leurs liquidités, encourager les prêts et ainsi conjurer la menace de déflation, chaque euro des réserves excédentaires est désormais soumis à un taux de -0,50% depuis le 18 septembre (-0,40% auparavant). Soit un coût annuel pour les banques européennes d'environ 7 milliards d'euros. Il faut savoir que les banques sont obligées de placer les dépôts qu'elles n'emploient pas en banque centrale, elles ne peuvent pas les garder chez elles pour des raisons comptables. Elles pourraient se prêter entre elles, mais pour cela il faudrait retrouver le climat de confiance qui prévalait entre elles avant l'épisode «Lehman Brothers»... Faut-il par ailleurs rappeler qu'en 2016, la deuxième banque allemande, avait étudié la possibilité de thésauriser à grande échelle des milliards d'euros dans ses coffres-forts, plutôt que de payer des pénalités auprès de la BCE ? Elle avait finalement renoncé.

Conséquence logique de cette situation : le mécanisme pénalise les banques privées, dont les clients plus riches détiennent plus de liquidités, par rapport aux banques de détail. Avec les pénalités imposées par les institutions européennes, les établissements privés paient ainsi des sommes importantes à la BCE.

Cette politique a d'ailleurs été la principale raison de la baisse des marges du secteur de la banque privée au niveau européen ces dernières années. Inenvisageables à une certaine époque, puis symboliques, les taux négatifs deviennent de plus en plus concrets.

Les investisseurs sont en première ligne puisque pas moins de 15.000 milliards de dollars d'obligations affichent un rendement négatif. Les épargnants arrivent en seconde ligne. Les premiers épargnants victimes des taux négatifs sont ceux de la périphérie la plus privilégiée de la zone euro, à savoir la Suisse et le Danemark. Dans ces pays, les banques centrales locales n'ont pas hésité à adopter des taux encore plus négatifs que la Banque centrale européenne. Par cette manoeuvre, elles veulent ainsi éviter une envolée de la couronne danoise et du franc suisse, deux monnaies recherchées par les investisseurs en quête d'alternatives à l'euro.

Plusieurs banques suisses appliquent ainsi des taux négatifs allant jusqu'à -0,75% pour les importants dépôts de particuliers et -0,85% pour les entreprises. Quant à la première banque danoise, elle a annoncé que tous les dépôts de plus de 750.000 DKK (100.000 euros) seraient sujets à un taux négatif de -0,75% à partir du 1er décembre. Cela marque un net durcissement de sa politique puisque, jusqu'à ce jour, seuls les dépôts de plus de 7,5 millions DKK (1 million d'euros) étaient pénalisés d'un taux de -0,6%.

Et la Belgique ?

Dans la zone euro aussi, la situation se gâte pour les épargnants. En Allemagne, une trentaine de caisses régionales appliquent déjà des taux négatifs, dès 100.000 euros pour les seuils les plus bas. Ainsi, les deux premières banques du pays, affirment observer attentivement la situation. Comprenez qu'elles examinent l'impact en termes de clientèle mais envisagent sérieusement aussi de faire payer les épargnants. Comme les premiers établissements belges l'ont aussi annoncé. Une l'a déjà appliqué à ce jour, mais cela ne concerne toutefois qu'une petite partie de sa clientèle avec un contrat de gestion conseil et ayant plus de 5 millions en cash. En France, le mouvement gagne également du terrain depuis peu.

→ SUITE EN PAGE 11

ING Private Banking, maar vooral
Gaspar Banking
Vincent Gaspar,
Internationale vicevoorzitter bij Prolacta Bioscience
Via de commerciële ontwikkeling van medische hulpmiddelen bouwde Vincent zijn internationale carrière uit. Het is voor hem zo veel meer dan een beroep. Het is ook zijn passie die ervoor zorgde dat hij de wereld kon rondreizen en met zijn gezin in het buitenland kon wonen. Bij zijn terugkeer naar België was Vincent op zoek naar advies en begeleiding op maat dus besloot hij om zijn financiën aan ING toe te vertrouwen. Al ruim twee jaar beheert zijn Private Banker zijn financieel vermogen. Ook u kunt de uiterst persoonlijke aanpak van ING Private Banking ontdekken op ing.be/privatebanking
ING
Private Banking
Aanbod voor bank-, financiële en/of verzekeringsdiensten, onder voorbehoud van aanvaarding door ING België (of in voorkomend geval door de betrokken verzekeringsmaatschappij) en mits wederzijds akkoord. Voorwaarden en modaliteiten (reglementen of algemene voorwaarden, tarieven en andere bijkomende informatie) zijn beschikbaar in alle ING-kantoren en op www.ing.be. ING België nv – Bank /Kredietgever – Marnixlaan 24, 1000 Brussel – RPR Brussel – BTW BE 0403.200.393 – BIC: BBRUBEBB – IBAN: BE45 3109 1560 2789. Verzekeringsmakelaar ingeschreven bij de FSMA onder het nr.12381A. Verantwoordelijke uitgever: Philippe Wallez – Sint-Michielswarande 60, B-1040 Brussel.

Les investissements durables en 5 questions

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE CONNAÎT UN INTÉRÊT GRANDISSANT AUPRÈS DE LA POPULATION. IL EN VA DE MÊME POUR LES INVESTISSEURS. MAIS QU'ENTEND-ON AU JUSTE PAR INVESTISSEMENTS DURABLES ? CINQ QUESTIONS POUR MIEUX COMPRENDRE CETTE THÉMATIQUE D'INVESTISSEMENT.

1 Que signifie investir de manière socialement responsable ?

L'investissement socialement responsable prend en compte les critères ESG, une abréviation qui fait référence à l'aspect environnemental (E), au volet social (S) et à la dimension de bonne gouvernance (G) d'une entreprise.

Il ne se limite donc pas uniquement à la question de l'environnement, mais englobe le traitement des employés, des fournisseurs et des clients, les politiques suivies par une entreprise ou un pays en matière de bonne gouvernance, etc.

2 Comment savoir si une entreprise est socialement responsable ?

Les banques sélectionnent les entreprises qui se distinguent positivement de par leur politique de développement durable. Comment ? Via des critères d'exclusion.

Ainsi, ING n'investit pas dans des entreprises qui violent les droits de l'Homme ou le bien-être animal. En outre, la politique d'investissement de la banque laisse de côté les entreprises qui produisent des armes controversées ou contribuent au déboisement de la forêt tropicale.

Au-delà de ces facteurs d'exclusion portant sur des entreprises, secteurs ou pays, d'autres stratégies permettent de se constituer un portefeuille d'investissement ESG.

Un moyen simple d'investir de manière durable consiste à opter pour des fonds d'investissement durables. Dans ce cas, le gestionnaire du fonds fait le travail à votre place, en sélectionnant, sur base de critères de durabilité rigoureux, les actions et/ou les obligations qui ont, pour lui, un potentiel élevé.

3 À partir de quel montant puis-je investir de manière durable ?

Pas besoin d'un capital exorbitant pour commencer à investir de manière durable. Sur le même principe qu'une épargne-pension, vous pouvez investir de manière périodique, à partir de 25 euros par mois.

4 Quid du rendement des investissements durables ?

Contrairement aux idées reçues, qui veulent que l'investissement socialement responsable se fasse au détriment du rendement, la grande majorité des enquêtes concluent à l'existence d'une corrélation positive entre la performance financière des entreprises et leurs politiques ESG.

De plus, ces entreprises présentent généralement un risque de volatilité (ampleur des variations du cours d'un actif financier) moindre. Les investissements durables sont donc non seulement bénéfiques pour l'environnement et la société, mais également pour votre portefeuille.

5 En quoi le développement durable revêt-il une importance croissante pour les entreprises ?

Une entreprise préoccupée par l'avenir ne peut qu'adopter une approche durable dans le développement de ses activités.

Alors que le développement durable sera le vecteur de croissance par excellence du 21e siècle, une entreprise qui ne remplira pas les critères ESG se verra exclue des fonds durables, avec un impact potentiellement négatif sur son évolution boursière. Adopter une approche durable paraît dès lors inévitable pour une entreprise.

ING

INTÉRESSÉ(E) PAR LES INVESTISSEMENTS DURABLES ?

Apprenez-en plus sur www.ing.be/investir-durable ou prenez rendez-vous dans une agence ING. Votre interlocuteur ING recherchera avec vous des solutions qui correspondent à votre situation, vos besoins et vos objectifs personnels.

→ SUITE DE LA PAGE 08

Une pratique amenée à se généraliser ? Puisque les banques privées, dont les clients détiennent plus de liquidités que ceux des banques de détail, sont les premières touchées, l'actualité des prochains mois sera scrutée attentivement par tout le secteur et par les clients. N'oublions pas que le secteur est depuis quelques années mis sous pression par la régulation, et ensuite par les fintech, les banques en ligne et les conseillers en gestion de patrimoine. Les particuliers fortunés sont devenus une cible stratégique pour beaucoup d'acteurs. La valeur ajoutée de l'approche mise en place par les institutions bancaires est devenu un enjeu majeur.

Les défis

Ce n'est pas neuf : environnement des taux bas, multiplication des exigences réglementaires après la crise de 2008, nécessaire adaptation au digital... les banques privées continuent d'être sous pression.

Leurs marges ne cessent de diminuer et elles doivent de ce fait repenser leur modèle et leur organisation pour s'adapter aux nouveaux usages et aux attentes de la clientèle. Les deux dernières années ont été marquées par la mise en œuvre de réglementations avec des impacts forts sur les activités des banques privées. C'est le cas notamment de l'entrée en vigueur de MIF 2 en janvier 2018, puis DDA en octobre de la même année.

L'environnement de taux d'intérêts actuels oblige à de nouvelles réflexions sur la rentabilité des banques privées. Les actifs non risqués n'offrent plus de rendement et pénalisent les banques. A l'inverse, d'autres acteurs préfèrent rester discrets sur le sujet de la taxation des dépôts et privilégient d'autres approches, comme la diversification des portefeuilles clients ou l'allongement des durées de placement, parmi d'autres options...

La clientèle représentative de la banque privée évolue aussi.

Si à une certaine époque elle était probablement composée d'anciennes familles d'industriels, de riches héritiers ou d'entrepreneurs, il est probable que cette clientèle soit vieillissante. Les millenials vont monter en puissance, puisque certaisn ont calculé qu'en 2036, la jeune génération actuelle représentera deux tiers des millionnaires. Elle deviendra ainsi la première clientèle des banques privées.

Les banques privées doivent donc trouver les bons leviers pour séduire cette nouvelle clientèle très différente de celle de leurs parents. Née avec la crise de 2008, cette nouvelle génération de (futurs) fortunés est une clientèle plus prudente et tournée vers l'innovation. Elle recherche l'expertise et la réactivité des banquiers avec une relation bancaire basée à la fois sur la disponibilité des conseillers et la facilité d'utilisation de services à distance. En matière d'investissement et de placement, elle se veut plus responsable, et investit davantage dans des entreprises socialement responsables. ■

Un Private Banker : pour quoi faire ?

Comme le rappelle la PBA, l'Association des Private Bankers en Belgique, le Private Banker est un conseiller patrimonial qui est en mesure :

- d'identifier les objectifs, les besoins et les priorités du client en dressant un inventaire lors d'un entretien ;
- d'analyser les situations des revenus et du patrimoine du client et de les confronter avec ses souhaits et ses besoins, actuels et futurs ;
- de proposer une approche patrimonial en se servant de l'éventail d'instruments financiers, fiscaux, juridiques ou des techniques d'assurances ;
- de conseiller les clients en ce qui concerne la structuration des revenus et du patrimoine, à l'aide de cette planification patrimoniale globale.

Son rôle ? Apporter une expertise sur les thèmes suivants :

- Comment préparer une donation, un partage ?
- Quelles sont les conséquences d'un acte, d'un contrat ?
- Quels arguments développer dans un litige (avec son locataire, son propriétaire, le fisc) ?
- Comment organiser sa succession ?
- Comment rédiger un testament ?
- Comment avantager un enfant en difficultés ?
- Comment diminuer les droits de succession ?
- Faut-il maintenir une indivision ?
- Faut-il faire une donation au dernier des survivants ?
- Faut-il vendre tel ou tel élément du patrimoine ?

Plus d'infos ? www.pba-b.be

Private Banking

Se différencier par l'approche !

LE CONTEXTE GENERAL ET LES DÉFIS DU SECTEUR OBLIGENT LES ACTEURS À SE POSITIONER EN METTANT EN AVANT LEUR VALEUR AJOUTÉE POUR LE CLIENT. CHEZ BELFIUS WEALTH MANAGEMENT & CORPORATE BANKING, ON A MISÉ SUR UNE APPROCHE HOLISTIQUE. DÉCRYPTAGE AVEC VANESSA DUFOUR, HEAD OF BELFIUS WEALTH MANAGEMENT.

Vanessa DUFOUR, qu'est ce qui rend le Wealth Management de Belfius différent voire unique ?

VD *Nous avons lancé l'offre Wealth Management en avril 2018 et avons de manière consciente placé le Wealth Management dans la même division que le Corporate Banking. Pour nous, cela faisait énormément sens. En effet, nous avons de nombreux clients qui sont aussi des entrepreneurs que nous soutenons tout au long de la vie de leur entreprise. Il nous semblait important de pouvoir aussi les accompagner dans le passage de ce patrimoine professionnel vers le patrimoine privé, sachant que dans de nombreux cas les deux patrimoines sont imbriqués.*

Petite nuance : nous ne cumulons pas les fonctions de Corporate Banker et Wealth Manager mais nos clients ont accès à ces deux experts qui peuvent accompagner au mieux leurs clients dans leurs démarches professionnelles et privées. C'est cette double expertise qui fait notre force.

Nous accompagnons nos clients depuis le début et ce de manière holistique. Nous accompagnons aussi les enfants de nos clients avec notre NextGen Masterclass qui nous permet de petit à petit informer les enfants sur la gestion d'un patrimoine. Et puis, pour un entrepreneur, le développement et la gestion de son entreprise sont centrales.

Lors de l'analyse de la situation de nos clients, nous analysons et simulons toutes les options et interaction des patrimoines privés et professionnels.

Notre expertise en terme d'asset management nous permet également d'offrir des possibilités d'investissements intéressantes tant pour un patrimoine privé que pour un patrimoine en société qui a ses propres spécificités. Que ce soit pour financer la reprise de votre entreprise, pour déterminer la structure optimale de votre groupe, pour vous accompagner dans la transmission de votre entreprise familiale, pour gérer votre patrimoine privé et professionnel ou pour vous assurer contre les risques que vous courrez en tant qu'entrepreneurs, nos experts sont là pour vous accompagner à chaque étape et jusqu'au bout.

Dans quels cas concret les gestions des patrimoines professionnels et privés doivent-elles être abordées collégialement ?

VD *En théorie, on pourrait considérer que le patrimoines privé et professionnel sont 100% indépendants, mais ce serait une erreur qui pourrait avoir des conséquences importantes, notamment en cas de décès inopiné. Si le patrimoine privé du dirigeant est faible au regard de la valeur de l'entreprise, ses héritiers pourraient être amenés à liquider celle-ci pour faire face à la facture successorale.*

Il ne faut pas sous-estimer cet enjeu : en Belgique, près d'un emploi sur deux est exercé au sein d'une entreprise familiale. Et ces dernières représentent 80% des entreprises de notre pays, elles pèsent pour un tiers du PIB national. Dès lors, chaque région du pays a mis en place des mesures fiscales favorables pour faciliter la transmission de ces entreprises. Nos experts maîtrisent ces dispositions et sont en mesure de déterminer si une société remplit les conditions pour bénéficier de ces tarifs préférentiels.

Bien que 30% des entreprises wallonnes aient à leur tête des dirigeants de plus 55 ans, nous constatons que la réflexion entourant la transmission n'est souvent entamée qu'à un âge bien plus avancé. Anticiper cette démarche a également tout son sens pour les entrepreneurs plus jeunes. En effet, lorsque des enfants mineurs sont susceptibles d'hériter de la société, des difficultés peuvent apparaître si jamais un juge de paix devait s'immiscer dans la gestion de l'entreprise.

Qu'en est-il de la transmission du patrimoine professionne ?

VD *Prenons un exemple : si vous envisagez de donner votre entreprise à un seul de vos enfants, comment assurer l'égalité avec les autres enfants ? Une vente (partielle) à l'enfant repreneur permet souvent d'assurer cette égalité et d'éviter de mettre à mal la réserve héréditaire des autres enfants.*

Vanessa DUFOUR, Head of
Belfius Wealth Management

A contrario, il faut également être vigilant quant aux modalités entourant cette donation. Imaginons que le parent donateur se réserve l'usufruit (le droit aux dividendes et le droit de vote à l'AG) lors de la donation, l'enfant donataire pourrait être amené à devoir partager la plus-value générée par son travail entre la donation et le décès avec ses frères et sœurs. Et ce, même si ceux-ci n'y ont nullement contribué. Les relations avec les membres de la famille qui ne souhaitent pas s'investir quotidiennement dans la gestion de l'entreprise peuvent être modalisées dans une charte familiale qui assure à la fois la pérennité de l'entreprise et la paix familiale.

Même si le dirigeant n'envisage pas de transférer sa participation de son vivant, il est indispensable d'analyser son activité et la structure de son groupe pour minimiser le risque de taxation en droits de succession. Le régime de faveur (0% en Wallonie, 3 ou 7% à Bruxelles et en Flandre) est subordonné aux respects de nombreuses conditions. Dans certaines hypothèses, il convient d'envisager de sortir l'immobilier logé au sein de la société ou de procéder à une scission entre l'activité commerciale et la branche immobilière. La création d'une société holding ou la réorganisation de la structure des participations du dirigeant permettent souvent de se placer dans une situation plus favorable du point de vue fiscal afin de maximiser les chances de pouvoir bénéficier des tarifs préférentiels.

On entend de plus en plus parler de «vendor-loan. C'est un dispositif encore un peu trop méconnu…

VD *Le point de départ est de savoir comment structurer au mieux le financement d'une reprise de société. Même en cas de transmission familiale, la vente d'actions est une technique courante. Elle permet aux parents de dégager des liquidités mais elle implique, dans le chef des enfants «repreneurs», de disposer des moyens de financement.*

Et, dans un contexte familial, les vendeurs participent souvent au financement de la reprise en acceptant un paiement étalé d'une partie du prix de vente.

→ SUITE EN PAGE 14

Parce que **notre cohésion** contribue au **bien-être de chacun**…

Nous sommes le partenaire qui conjugue des disciplines complémentaires, et qui assure le respect de la santé et de la sécurité au travail.

- Surveillance de la santé
- Sécurité au travail
- Aspects psychosociaux
- Leadership, management

… **spmt arista**
change de nom et devient : **cohezio**

Ensemble, prenons le bien-être au sérieux

Service Externe de Prévention et de Protection au Travail
Boulevard Bischoffsheim 1-8 • 1000 Bruxelles • T. +32 (0)2 533 74 11 • info@cohezio.be • **www.cohezio.be**

→ SUITE DE LA PAGE 13

Prenons le cas d'un acquéreur qui n'a pas suffisamment de fonds propres pour réaliser seul l'opération. Parmi toutes les pistes à explorer, il y a aussi celle du vendeur, qui peut également accorder ce qu'on appelle un crédit vendeur. Dans ce cas de figure, une partie du montant de l'acquisition est alors payée ultérieurement. En échange, l'acheteur verse un intérêt au vendeur. Nous remarquons qu'un nombre croissant de vendeurs sont prêts à accorder un tel «vendor-loan».

Le «vendor-loan» est aussi fréquent pour les transmissions externes. Selon le «buy-out Monitor» édité par Vlerick Business School/ BDO en 2019, ce sont pas moins de 46% des transactions répertoriées d'un montant se situant entre 1 à 5 millions d'euros qui se sont réalisées avec un vendor-loan.

Cette proportion reste à 38% pour les deals se situant entre 5 et 20 millions d'euros.

Pour le vendeur, ce vendor-loan est une créance qui fait partie intégrante de son patrimoine. Il faudra, notamment, en tenir compte en cas de planification successorale.

> NOUS AVONS DE NOMBREUX CLIENTS QUI SONT AUSSI DES ENTREPRENEURS ET QUE NOUS SOUTENONS TOUT AU LONG DE LA VIE DE LEUR ENTREPRISE.

Pour l'acheteur, un «vendor-loan» permet de réduire son besoin de financement.

Les Relationship Managers spécialisés de Belfius Business & Wealth Services vous conseilleront pour optimiser au mieux la structuration du financement de votre projet de reprise. Chaque dossier est étudié pour définir la bonne équation entre fonds propres/ vendor-loan/crédit bancaire. L'analyse se réalise, au cas par cas, en fonction de la valeur de la société achetée, des modalités négociées au niveau du paiement du prix, de la surface financière des repreneurs et des fonds propres qu'ils envisagent d'investir dans le projet. Dans la démarche, l'élément le plus important est d'évaluer la rentabilité de la «cible» après reprise (corrections à appliquer sur chiffres de référence).

Cette rentabilité devra dégager un cash-flow suffisant pour couvrir le remboursement des crédits existants de la société rachetée, mais aussi les besoins en investissements futurs. Le solde disponible devra, enfin, permettre le remboursement du crédit de reprise sur une durée de l'ordre de 7 ans (sauf cas particulier). Souvent, le crédit de reprise sera remboursé via remontées de dividendes de la société cible vers la holding utilisée pour le rachat des actions.

L'objectif est de mettre en place un financement de reprise «supportable» afin d'assurer la continuité de l'activité de la cible et surtout son développement. Au-delà du financement du rachat d'actions, il est important que la banque soit prête à financer, par la suite, le développement de la société rachetée. ■

Exemples de transmission familiale

EXEMPLE 1 : transmission familiale via mix donation/vente d'actions

CONTEXTE :

- Valeur société de 4,5 millions d'euros.
- Mr et Mme sont actionnaires à 50% / 50%.
- Projet = Transmission vers 2 fils actifs dans l'entreprise – Pas d'autres enfants.
- Besoin cash des parents dans le cadre de la transmission : 1 million d'euros.
- Parents souhaitent rester impliqués un minimum dans l'entreprise.

SOLUTION :

- Donation, par Mr et Mme, de 58% des actions de la société aux 2 fils.
- Création Newco par 2 fils via apport des parts reçues.
- Achat par Newco de 22% des actions de la société et financement via crédit bancaire total (1 million d'euros).
- Les parents conservent 20% des actions afin de rester impliqués.

EXEMPLE 2 : transmission familiale via vente actions et vendor-loan

CONTEXTE :

- 2 sociétés d'exploitation ayant une valeur totale de 3.5 millions d'euros - Valorisation validée par tous les membres de la famille y compris enfant non impliqué dans reprise (valeur étayée par rapport reviseur).
- Père est actionnaire des 2 structures en personne physique à 100%.
- Projet = Reprise des 2 sociétés par 2 des 3 enfants.
- Entreprises cibles en développement.

SOLUTION :

- Création holding Newco par les 2 enfants repreneurs avec apport minimum .
- Achat par Newco de 100% des actions des 2 sociétés pour un montant de 3.5 millions d'euros mais 1.5 million d'euros à payer directement – Solde à payer au père après 7 ans.
- Financement holding Newco via crédit d'1,5 million d'euros.
- En fonction des capacités financières du groupe, un paiement du vendor-loan avant 7 ans est possible moyennant accord de Belfius.
- Père fait directement une donation de 250.000 euros à chaque enfant afin qu'ils puissent réaliser, chacun, l'achat ou la construction de leur résidence privée à équilibre entre les 3 enfants est respecté.

BE ANGELS

Rapprocher entrepreneurs et investisseurs

C'ÉTAIT EN PLEIN DANS L'ACTUALITÉ DE LA FIN D'ANNÉE 2019 : À LA MI-DÉCEMBRE, BE ANGELS, L'UN DES RÉSEAUX DE BUSINESS ANGELS LES PLUS ACTIFS EN EUROPE, ANNONÇAIT L'OUVERTURE DE NOUVEAUX BUREAUX CHEZ BECENTRAL, LE CAMPUS NUMÉRIQUE SITUÉ DANS LA GARE CENTRALE DE BRUXELLES, LIEU D'APPRENTISSAGE TECHNOLOGIQUE, DE CROISSANCE ET D'IMPACT SOCIAL.

Pour Be Angels, ce nouveau siège d'exploitation marque la poursuite du développement de la société au cœur de la dynamique digitale du pays et la volonté de la structure de faciliter de nouvelles relations avec les investisseurs et entrepreneurs. Claire Munck, sa CEO, est enthousiaste à l'idée d'intégrer l'écosystème de BeCentral : "*Sa dynamique nationale et son ADN dédié à l'entrepreneuriat, l'apprentissage et le digital correspondent parfaitement aux axes de développement de notre réseau*". Be Angels devient d'ailleurs le premier locataire du nouveau hub dédié au financement à s'installer dans l'écosystème digital, notamment aux côtés de startups.be. Ce hub a notamment pour objectif de se mettre à la disposition des entrepreneurs à la recherche de financement, afin d'envisager la participation de business angels au capital.

La suite ? Be Angels lancera en septembre prochain son tout nouveau programme de formation à destination des investisseurs privés. L'objectif ? Donner toutes les clés aux intéressés pour apprendre à devenir un business angel compétent et avisé. Le cycle de trois jours complets couvrira tous les aspects de l'investissement dans des start-ups, de la sélection des projets à la sortie. Ces formations prendront place chez BeCentral.

Autant d'éléments qui soulignent la réelle volonté du réseau Be Angels de prendre part à la transformation du paysage digital en Belgique, particulièrement à travers le financement de nouvelles opportunités via ses membres. Travailler avec BeCentral permettra également de travailler sur d'autres thématiques communes aux deux partenaires, telles que l'entrepreneuriat sociétal. "*Nous sommes ravis par ce nouveau partenariat, car au-delà du symbole nous sommes engagés à créer de nouvelles opportunités pour les entrepreneurs chez BeCentral pour se former à l'investissement en capital à risque, et éventuellement lever de fonds notamment auprès du réseau*", indiquait à cette occasion Claire Munck.

Business angel en 2020

Pour Claire Munck, être business angel en 2020, c'est investir une petite partie de son patrimoine en capital dans des sociétés qui vont être majoritairement en phase de démarrage. "*C'est aussi avoir le souhait d'accompagner ces sociétés d'un point de vue stratégique. Pourquoi ? Parce qu'on investit dans ce qu'on connait, là où on a une expérience et une expertise pertinentes, un carnet d'adresse pertinent, une expertise entrepreneuriale et managériale à partager avec des entrepreneurs ou des équipes. Ce qui a changé en une vingtaine d'années, c'est la philosophie. Au tournant des années 2000, il y a eu comme un effet de mode et de démocratisation avec la bulle et le fait qu'on pouvait imaginer à l'époque gagner de l'argent assez rapidement en faisant des «coups». Ce qui est vraiment en fait assez éloigné de la philosophie du business angel d'aujourd'hui qui, en devenant actionnaire de la société, va y être pendant une période de généralement 5 à 7 ans avant qu'il y ait un événement de liquidité. Donc, au contraire, c'est ce qu'on appelle du capital patient !*"

On est aujourd'hui bien éloigné de cette image de spéculation, de rendement, de placement, de rapidité. Le profil du business angel a également évolué, comme le précise Claire Munck : "*Il n'est plus nécessairement un homme, ce qui est déjà un changement important. Et si je devais en dresser le portrait-type, je dirais que la ou le business angel actif chez nous a une moyenne d'âge de 45-50 ans. Il s'agit de personnes qui sont majoritairement toujours en activité. Soit elles viennent de revendre une société et elles veulent investir dans une autre, soit ces personnes occupent une position de cadre dirigeant dans de grands groupes, disposent d'un patrimoine intéressant et ont un intérêt pour l'activité entrepreneuriale*".

→ SUITE EN PAGE 16

> IL EST PROBABLEMENT PLUS FACILE DE TROUVER DU CAPITAL QUE DE TROUVER LES BONS ACTIONNAIRES, QUI ONT LA BONNE APPROCHE, LA BONNE EXPERTISE, QUI VONT PERMETTRE AUX ENTREPRENEURS DE SORTIR LA TÊTE DU GUIDON ET APPORTER UNE VÉRITABLE PLUS-VALUE EN TERMES DE GOUVERNANCE, DE STRUCTURATION, DE STRATÉGIE...

Claire MUNCK, CEO de Be Angels

→ SUITE DE LA PAGE 15

C'est un constat : la typologie de ces investisseurs s'est fortement diversifiée. "*Il y a 20 ans, il s'agissait de personnes qui étaient occupés à quitter la vie active et qui investissaient de plus gros montants dans un nombre plus réduit de dossiers. Notre réseau d'aujourd'hui compte 350 membres, qui ont des disponibilités en temps et en patrimoine assez variables et des objectifs d'investissement tout aussi variables, que ce soit en termes de rendement, de secteurs, etc. Nous cherchons donc souvent à faire du sur-mesure. Et, c'est à noter : les business angels sont souvent séduits par l'idée de rejoindre une communauté où ils pourront échanger*".

Le réseau s'est aussi fortement professionnalisé au cours des 2 décennies, il a évolué avec le marché, passant d'une plateforme de marché et de mise en contact à une offre de services très complète. "*La professionnalisation se marque dès la sélection et même la pré-sélection en interne des entreprises. Là où nous nous refusons de conseiller tel ou tel investissement, nous donnons des formations pour augmenter encore le professionnalisme des business angels*". Il s'agit de formations dédiées aux business angels qui débutent ou personnes qui souhaitent mieux comprendre l'investissement dans les startups par le prisme de business angels expérimentés. Depuis quelques années, le réseau Be Angels a décidé d'organiser les «Be Angels Academy», formations dédiées tant aux entrepreneurs qu'aux investisseurs, sur des thématiques qui leur sont communes. De nombreuses formations existent afin de fournir les meilleurs outils aux entrepreneurs pour mener à bien leur projet et lever des fonds dans ces mêmes projets. Mais qu'en est-il des formations pour investisseurs ? "*Il n'y en a que très peu... c'est la raison pour laquelle Be Angels a voulu combler ce manque en proposant une formation de quatre jours. A travers ce cursus, il s'agit de donner aux participants toutes les notions nécessaires pour commencer leurs investissements (dans les start-ups essentiellement) et aborder l'activité avec des connaissances théoriques et pratiques. Car si les investisseurs les plus expérimentés savent bien que ce sont de leurs premières erreurs qu'ils ont le mieux appris, nous souhaitons à travers ce programme transmettre les «know-how» de base et bons réflexes*".

Effet levier

Be Angels a aussi développé des outils pour accompagner dans la durée les investisseurs, leur propose parfois de se regrouper pour agir ensemble dans un dossier, les sensibilise aux dispositifs comme le Tax Shelter, etc. Et des fonds d'investissement ont également rejoint le réseau. "*Le focus s'est aussi élargi aux grandes entreprises et nous avons mis en place des missions internationales. Le métier est donc bien loin de la seule mise en relation. On a clairement évolué vers un écosystème d'accompagnement pour sélectionner le meilleurs dossiers, aider nos entrepreneurs à mieux «pitcher» et former nos investisseurs à être de meilleurs business angels*".

Les dossiers arrivent parfois de manière spontanée, via le site web du réseau. "*Mais la plus grande majorité arrive via toute une série de partenaires comme des agences d'accompagnement, des incubateurs ou des accélérateurs, des membres, des financiers, qui constituent un véritable réseau autour du réseau. Et puis, nous sommes nous-mêmes très actifs et présents au coeur du réseau*". Claire Munck insiste : "*Il est probablement plus facile de trouver du capital que de trouver les bons actionnaires, qui ont la bonne approche, la bonne expertise, qui vont permettre aux entrepreneurs de sortir la tête du guidon et apporter une véritable plus-value en termes de gouvernance, de structuration, de stratégie... Le financement est une chose, importante car elle a un effet levier auprès des banques et des invests, mais l'accompagnement l'est encore plus*".

Au niveau des statistiques, Be Angels avance des chiffres solides : là où la moyenne du taux de mortalité des entreprises dans les 3 premières années est de 50%, nous savons que 81% des entreprises dans lesquelles ses membres ont investi au cours des 5 dernières années sont toujours opérationnelles aujourd'hui ! ■

Des entreprises fortes de leur Wallonie, une Wallonie forte de ses entreprises

VOILÀ RÉSUMÉE EN 12 MOTS, PAR LE LEITMOTIV DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE WALLONIE, LA RELATION VERTUEUSE QUI SE BÂTIT DE JOUR EN JOUR ENTRE LES ENTREPRISES ET LEUR ENVIRONNEMENT RÉGIONAL. TOUT COMME LE VIEUX DICTON «POUR VIVRE HEUREUX, VIVONS CACHÉS» («*ET RESTONS PETITS*») NE FAIT PLUS TELLEMENT FLORÈS PARMI ELLES.

par Philippe SUINEN, Président CCI Wallonie

Non, l'entreprise n'a aucun intérêt à se mettre hors de ce monde dont elle a tant besoin: elle constitue une **communauté citoyenne** intégrée dans son bassin de vie, dans sa région, dans son pays, dans son Europe et dans son monde. Elle aspire d'autant plus à cette proximité qu'elle a absolument besoin de compréhension et de connaissance de sa réalité par le public et les autorités. Une telle **pédagogie de l'entreprise**, de sa réalité et de ses contraintes ne peut que faire fuir, comme Dracula face à la lumière, les caricatures et la mauvaise réputation dont le monde de l'entreprise a été longtemps victime.

En outre, dans notre culture récente d'approfondissement démocratique, tout citoyen devrait faire la démarche de connaître et comprendre les différentes facettes de l'entreprise, ses défis, ses difficultés et performances, ses apports à la collectivité. Et voir ainsi que la bonne santé et le renforcement de l'entreprise relèvent de l'**intérêt général**. L'entreprise participe d'ailleurs à cette même culture d'approfondissement démocratique au titre de **personne morale citoyenne**, attentive à la proximité et à la transparence des systèmes de gouvernance des différents niveaux de collectivité publique.

Oui, l'entreprise mérite la considération et la compréhension de sa vocation de base qui consiste à créer de la valeur et à rencontrer le bien commun. Elle mérite une opinion et des autorités attentives à sa compétitivité et à sa capacité d'innovation, elles mêmes liées à l'emploi. Dans cette interaction avec son environnement, outre sa dimension de création et apport de valeur, l'**entreprise** progressera de plus en plus comme une actrice de dialogue et de développement qui, avec son expérience, son expertise et sa vision, **s'implique dans des projets régionaux** vers des finalités relatives à l'emploi, à l'inclusion, à la dignité humaine, à la transition écologique, à l'excellence numérique, à l'industrie 4.0.

Les voies de progrès sur une telle base sont multiples. Je me limiterai à trois points :

1 L'entreprise, en supporter d'une gouvernance moderne, peut **stimuler le service public** et contribuer à sa meilleure connaissance de la réalité et des besoins entrepreneuriaux. On peut ainsi arriver, grâce à ce rapprochement, à une convergence acquise dans les philosophies et les pratiques: l'efficience (renforcée au niveau de l'administration) et la conscience d'un bien commun (désormais bien développée par les entreprises).

2 Il est important et urgent de passer à ce type de **relation équilibrée entreprise/collectivité, où chacun apporte et reçoit au plus grand bénéfice de l'attractivité de la Wallonie et de son développement durable et inclusif**.

3 **La qualité et l'efficience de la gouvernance des entreprises comme de la Région sont nécessaires au développement et au progrès de la Wallonie. Ces deux modes de gouvernance gagneront à mieux se connaître pour partager leurs expériences et expertises dans le sens de l'efficience démocratique et du développement durable.** ■

©JP Ruelle

EASI primée

L'Entreprise de l'Année® 2019

LA SOCIÉTÉ EASI DE NIVELLES A ÉTÉ ÉLUE «L'ENTREPRISE DE L'ANNÉE®» 2019. C'EST LA 24E FOIS D'AFFILÉE QU'EY ORGANISAIT LA REMISE DE CE PRIX PRESTIGIEUX. EASI L'A EMPORTÉ FACE AUX 3 AUTRES FINALISTES : DUFOUR, JOHN COCKERILL ET TRENDY FOODS. DU CÔTÉ DE LA «SCALE-UP DE L'ANNÉE», C'EST CLUEPOINTS QUI A ÉTÉ COURONNÉE.

Un palmarès élogieux, un titre convoité et un trophée mondialement reconnu, c'est la recette du succès de «L'Entreprise de l'Année», une organisation d'EY lancée en 1996, avec pour but de récompenser des entreprises de la Belgique francophone qui se distinguent par leur approche innovatrice, leur internationalisation, leur esprit d'entreprendre, leur vision stratégique, leur santé financière et leur ténacité en toutes circonstances. La distinction belge n'est pas une initiative isolée puisqu'EY organise ce prix partout dans le monde où il est présent, soit plus de 150 pays : "*Gagner ce prix, c'est donc faire partie du réseau des entreprises mondiales qui gagnent*".

Quatre entreprises étaient encore en lice au début de l'automne pour la phase finale, quatre entreprises parmi lesquelles le jury a fait le choix de l'entreprise EASI. Les raisons ? Pour le président du jury, Laurent Levaux, "*EASI est une entreprise d'innovation, mais pas seulement par ses produits et services. La société se distingue par son mode de management participatif mis en place dès les débuts. Cette entreprise créée en 1999 s'est développée très rapidement en Belgique et à l'étranger en se basant sur un style de management innovant. Aujourd'hui, 100% des actionnaires d'EASI sont des collaborateurs (employés et managers), au total 43 actionnaires physiques. Tout employé peut prendre une part dans le capital de la société, et ce sous certaines conditions. EASI est un groupe qui emploie aujourd'hui plus de 200 personnes. Le jury a ainsi voulu montrer le soutien des entrepreneurs et des industriels aux entreprises en croissance, éthiques de par leur gestion participative et leur partage progressif du pouvoir et des résultats avec leurs dirigeants et employés. Et c'est une équipe de managers fidèles à l'entrepreneur qui a créé EASI qui anime le développement et l'innovation de cette entreprise technologique*".

20 ans d'expérience

Mais ce choix d'un seul lauréat ne doit pas occulter la valeur d'un grand nombre d'entreprises performantes, comme le précise Marie-Laure Moreau, Regional Managing Partner d'EY pour la Wallonie : «*Le prix de 'L'Entreprise de l'Année®'» récompense depuis 24 ans la crème de la crème de l'entrepreneuriat belge. Les finalistes étant tous à la pointe dans leur domaine, la compétition était particulièrement féroce. En nommant EASI, le jury récompense évidemment la belle croissance de la société mais aussi son modèle d'entreprise innovant, son style de management basé sur le management participatif et sur la «performance dans le bonheur». De plus, la société nivelloise, qui est un pilier du monde de l'entreprenariat wallon, a démontré son esprit d'entreprendre, sa capacité d'internationalisation, d'innovation ainsi que la compétence de ses équipes. Avec ce prix, nous espérons que ce modèle de réussite deviendra une source d'inspiration pour les entreprises, les managers et les business schools du pays. Nous remercions et félicitons également les autres nominés (Dufour,John Cockerilll et Trendy foods) qui sont aussi très méritants*".

Créée en 1999, la société EASI a enregistré une croissance régulière et des résultats positifs constants. Avec aujourd'hui 250 collaborateurs, 8 bureaux, un quart du personnel actionnaire et une politique RH couronnée de 5 titres de best Workplace, l'entreprise nivelloise fondée en 1999, a fait son trou en proposant des services informatiques porteurs de solutions développées à partir des dernières technologies, aussi bien dans des domaines tels que les logiciels et les applications mobiles que l'infrastructure, le cloud et la sécurité. EASI s'efforce de mettre en place un processus d'implémentation court et une forte valeur ajoutée pour ses clients. EASI succède à Easyfairs (2018), Spadel (2017), Daoust (2016), Pairi Daiza (2015), Belourthe (2014), Tilman (2013), TPF (2012), Hamon (2011), Exki (2010), Proximedia (2009), FIB Belgium

Pas vainqueur, mais fière d'avoir été finaliste, l'entreprise Dufour a saisi cette opportunité pour mettre en avant collaborateurs ! Elle a en tout cas largement communiqué sur cette mise en valeur de cette réussite qu'elle estime avant tout collective. L'Entreprise Dufour fêtera son centenaire en 2020, mais la plus belle récompense, elle estime l'avoir décrochée à l'Entreprise de l'Année. Une place de finaliste qu'elle a immédiatement dédiée à ses 750 collaborateurs. Une

> EN NOMMANT EASI, LE JURY RÉCOMPENSE ÉVIDEMMENT LA BELLE CROISSANCE DE LA SOCIÉTÉ MAIS AUSSI SON MODÈLE D'ENTREPRISE INNOVANT, SON STYLE DE MANAGEMENT BASÉ SUR LE MANAGEMENT PARTICIPATIF ET SUR LA «PERFORMANCE DANS LE BONHEUR».

récompense pour ceux qui ont fait évoluer cette entreprise familiale active dans les services pour en arriver, en moins de 20 ans, à passer d'un groupe de 60 à 750 personnes. Une belle réussite pour une entreprise qui se sera diversifiée depuis 100 ans. Active à l'origine dans les produits pétroliers, elle a choisi comme fil conducteur la construction. Aujourd'hui, elle est passée de la livraison de mazout sur les chantiers à la fourniture d'engins de génie civil et également à la palette complète des services liés aux chantiers : de la démolition à la reconstruction, avec une centrale à béton.

«Scale-up de l'Année»

Dans le cadre de la remise du prix de «L'Entreprise de l'Année®» 2019, la scale-up néolouvaniste CluePoints a reçu le prix de la «Scale-up de l'Année» 2019. CluePoints remporte ainsi la 7e édition de ce prix et succède à Newpharma à ce titre. Cee prix récompense les scale-ups bruxelloises et wallonnes en pleine phase de développement qui présentent un haut potentiel pour leurs efforts. Le concours a pour but de soutenir ces entreprises et de les encourager à maintenir leurs efforts. "*Créée en 2012, CluePoints est considérée comme un acteur majeur actif dans le secteur des technologies des sciences de la vie. Grâce à un accord de collaboration signé avec la très puissante FDA américaine, elle a acquis la crédibilité nécessaire au développement et à la commercialisation de son «SMART engine». Un management expérimenté dans le secteur pharmaceutique, un nombre conséquent d'emplois créés en Belgique, ainsi qu'un chiffre d'affaires et un résultat en très belle croissance nous permettent de penser que CluePoints briguera très bientôt le prix très convoité de «L'Entreprise de l'Année®»*", souligne la présidente du jury, la CEO de Noukie's, Katia de Paepe.

"*Depuis le début de ce concours en 2013, nous avons voulu soutenir et encourager les jeunes entreprises à fort potentiel de croissance à Bruxelles et en Wallonie. CluePoints remplit parfaitement ces critères. L'entreprise néolouvaniste a déjà réalisé d'excellentes performances ces dernières années. Elle est idéalement positionnée pour poursuivre son expansion et pouvoir aspirer, un jour, au prix de «L'Entreprise de l'Année®» La société est un digne successeur de Newpharma, lauréat de l'année dernière. Nous souhaiterions aussi féliciter et remercier les autres nominés (Qualifio, proUnity et Eura Nova) qui sont aussi très méritants*", précise pour sa part Carl Laschet, Associate Partner chez EY.

Depuis sa création, CluePoints s'efforce de rendre la recherche scientifique plus efficace et mieux monitorée. Grâce à un outil statistique unique et développé sur près d'une décennie, la société est aujourd'hui capable d'aider des centaines d'équipes cliniques à détecter plus rapidement des anomalies dans leurs données et à réduire les risques d'échec dans la mise sur le marché d'un nouveau médicament. CluePoints attache une grande importance à l'innovation, la transparence et la qualité. Deux firmes pharmaceutiques du top 10 mondial lui font déjà confiance. La société a réalisé un chiffre d'affaire de 6,5 millions d'euros en 2018 et compte 53 employés. ■

→ SUITE EN PAGE 20

→ SUITE DE LA PAGE 19

Les finalistes

DUFOUR

Dufour est un groupe familial centenaire, actif dans les secteurs suivants : environnement (collecte et revalorisation de flux), levage et manutention, transport et la logistique, génie civil et livraison de béton et enfin fourniture d'énergie. La synergie entre les activités, la maîtrise et l'intégration verticale de l'ensemble de la chaine de valeurs confèrent au groupe une grande flexibilité et puissance d'action. Profondément respectueuse des valeurs humaines, l'organisation place les collaborateurs au centre des préoccupations : ses techniciens hautement qualifiés sont l'atout de l'entreprise. La formation continue du personnel est assurée afin de répondre aux exigences des clients dans le respect des engagements et des certifications en matière de qualité, de sécurité et d'environnement. La qualité du matériel et une politique d'investissement continue dans des équipements spécifiques et hors gabarit assurent un rendement supérieur dans la réalisation des projets confiés. Dufour se donne pour mission de trouver des solutions innovantes et durables aux défis des générations futures. En optant pour une stratégie d'investissement durable dans des domaines tels que le recyclage, l'éolien, la mobilité et la transition énergétique, le groupe se positionne en tant qu'acteur de l'économie circulaire.

Dufour occupe 760 personnes, réparties dans 6 agences en Belgique et en France. Elle a réalisé en 2018 un chiffre d'affaires de 140 millions d'euros. Ses marchés principaux sont le Benelux, la France et l'Allemagne.

www.dufour.be

EASI

Fondée en 1999, EASI est une société belge de services informatiques qui propose des solutions aussi bien dans des domaines tels que les logiciels et les applications mobiles que l'infrastructure, le cloud et la sécurité. EASI s'efforce de mettre en place un processus d'implémentation court et une forte valeur ajoutée pour ses clients : "*In everything we do, we believe in bringing each person and organization to its full potential*". EASI fête ses 20 ans avec de belles réalisations. La société a été élue meilleur employeur cinq fois de suite. Avec 600 clients actifs et 220 employés, la société compte 7 bureaux en Belgique, en France, au Luxembourg et aux Pays-Bas. EASI a renforcé ses ambitions de croissance avec 3 acquisitions en 5 ans, la dernière en date étant Into-IT. Avec un chiffre d'affaires de 36.558.646 €, la société a augmenté son chiffre d'affaires de 16% par rapport à l'année précédente. Par rapport au CA de 2013, EASI a enregistré une croissance de 61%. La société a lancé son activité aux Pays-Bas début 2019 et est également devenue actionnaire de société en Espagne et en Suisse. Élément particulièrement distinctif de la culture d'entreprise, un employé d'EASI sur 4 est actionnaire de la société.

Les objectifs futurs sont de maximiser la satisfaction de la clientèle, le développement en Flandre, le développement d'un nouveau secteur d'activité - la sécurité - et la croissance internationale.

www.easi.net

JOHN COCKERILL

Créé en 1817, ce Groupe belge, à l'actionnariat privé, est un des acteurs-clés du tissu industriel wallon et un des plus importants employeurs de Wallonie. Il met au point des solutions technologiques à grande échelle pour répondre aux besoins de son temps : préserver les ressources naturelles, contribuer à une mobilité plus verte, produire de manière durable, combattre l'insécurité et faciliter l'accès à l'énergie renouvelable. Son offre aux entreprises, aux Etats et aux collectivités se matérialise en services et équipements associés pour les secteurs de l'énergie, de la défense, de l'industrie, de l'environnement, des transports et des infrastructures. Qu'ils s'agisse de développer une ligne de galvanisation en Inde, de stocker de l'énergie dans des tours solaires au Moyen Orient, de produire de l'hydrogène vert pour les futurs Jeux Olympiques de Pékin, de développer de nouvelles solutions de sécurisation de sites stratégiques militaires et civils, d'épurer les eaux usées des hôpitaux belges ou de rénover des équipements industriels de pointe aux quatre coins de France, John Cockerill est en mesure d'apporter la solution. Véritable catalyseur d'opportunités, le Groupe combine des applications existantes pour créer des solutions nouvelles, pragmatiques, en ligne avec les évolutions sociétales. Avec une vision d'entrepreneur, une attention à ses équipes, une ouverture au monde et un soutien inconditionnel à ses clients. Les collaborateurs du Groupe, de 51 nationalités différentes, lui ont permis de réaliser en 2018 un chiffre d'affaires de 1,3 milliard d'euros dans 23 pays, sur 5 continents.

www.johncockerill.com

TRENDY FOODS

Trendy foods fêtera ses 50 ans en 2020. Durant ces 50 années, la société n'a pas arrêté d'innover pour continuer à grandir. L'innovation est d'ailleurs l'une des 4 valeurs importantes prônées par Trendy foods, avec la flexibilité, les valeurs familiales et de proximité. Aujourd'hui, Trendy foods réalise un chiffre d'affaires de 1,25 milliard d'euros et compte plus de 450 collaborateurs. L'entreprise vend au Belux, mais exporte également dans plus de 15 pays différents, dont le Brésil, la Chine, et la France. Depuis ces nombreuses années, Trendy foods a acquis une connaissance approfondie des divers secteurs d'activités qu'elle dessert. Que ce soient des clients retail, pétrolier, collectivités, cinéma ou vending ou des clients étrangers, tous sont approchés de manière spécifique au vu de leurs besoins particuliers. Ces approches ont d'abord fait l'objet d'acquisition de sociétés spécialisées ou de constitution interne de départements avec des spécialistes des divers domaines. Dans une seconde phase, ces approches ont été digitalisées pour automatiser l'approche client, afin de mettre les connaissances du marché de l'entreprise dans les mains de fournisseurs ou sous-traitants via leur «market place». De cette manière, la société donne la possibilité à n'importe quel fournisseur, qu'il soit international ou local, de vendre ses produits de manière pertinente. C'est aussi grâce à ces outils que Trendy foods travaille de manière encore plus précise pour arriver à un degré de satisfaction maximal de sa clientèle.

www.trendyfoods.be

Pour passer à l'action en matière de mobiité

Cinq "success stories" inspirantes

PARCE QUE LES BONNES PRATIQUES SONT FAITES POUR ÊTRE PARTAGÉES, LA CELLULE MOBILITÉ DE L'UWE VOUS PROPOSE DE PARCOURIR EN VIDÉO 5 TÉMOIGNAGES INSPIRANTS D'ENTREPRISES DE CONTEXTES ET DE SECTEURS TOTALEMENT DIFFÉRENTS. CES CAPSULES ONT POUR OBJECTIF DE VOUS INCITER DÉSORMAIS À ENVISAGER CES QUESTIONS OU À PRENDRE DU RECUL SUR VOS DÉMARCHES ACTUELLES DE GESTION DE MOBILITÉ.

Ces derniers mois, la Cellule Mobilité del'UWE est allée sur le terrain à la rencontre de Mobility Managers et de chefs d'entreprises convaincus par leurs actions.
A leurs manières, ils vous transmettent l'envie d'agir et de prendre à bras le corps dans vos structures la question de la mobilité !

Ces 5 capsules montrent qu'il est possible de mener des projets concrets et structurés, même de petites tailles, pour améliorer tant l'accessibilité de l'entreprise, que les conditions de déplacements des membres du personnel.

Pour illustrer son propos, la Cellule a choisi des structures qui se sont lancées dans des démarches pleines de sens pour des raisons et dans des contextes très différents :

- Le déménagement d'une entreprise ;
- L'évolution du métier de fleet manager vers celui du mobility manager ;
- La gestion de la mobilité dans une entreprise de travail adapté ;
- La gestion collective de la mobilité à l'échelle d'un Parc d'Activité Economique ;
- Une entreprise au début de ses démarches de mobilité et qui l'assume pleinement.

Tous ces témoignages traduisent la volonté de trouver des solutions pratiques pour répondre aux enjeux de la mobilité d'aujourd'hui et anticiper ceux de demain.

En toile de fond, ils expriment également le souhait de ces sociétés à se positionner face à des objectifs environnementaux, sociétaux et de bien-être au travail.

Bonne découverte !

Découvrez ces success stories en vidéo sur le site www.mobilite-entreprise.be

Revalorisez vos smartphones !

aSmartWorld

DES SMARTPHONES USAGÉS DANS VOTRE ENTREPRISE ? REVALORISER-LES DE MANIÈRE RESPONSABLE AVEC ASMARTWORLD ! CETTE JEUNE ENTREPRISE FONDÉE EN JUILLET 2018 A VU LE JOUR DANS LE BUT DE DÉVELOPPER UNE ACTIVITÉ POSITIVE POUR LA SOCIÉTÉ ET L'ENVIRONNEMENT. SA MISSION : TRANSFORMER L'INDUSTRIE DU SMARTPHONE RECONDITIONNÉ AFIN DE RENDRE CELLE-CI RÉELLEMENT DURABLE. POUR CE FAIRE, ASMARTWORLD COLLECTE CHEZ LES ENTREPRISES ET LES PARTICULIERS DES SMARTPHONES AFIN DE LES RECONDITIONNER EN BELGIQUE POUR ENSUITE LES REVENDRE AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE TOUT EN GARANTISSANT LA MEILLEURE TRAÇABILITÉ POSSIBLE.

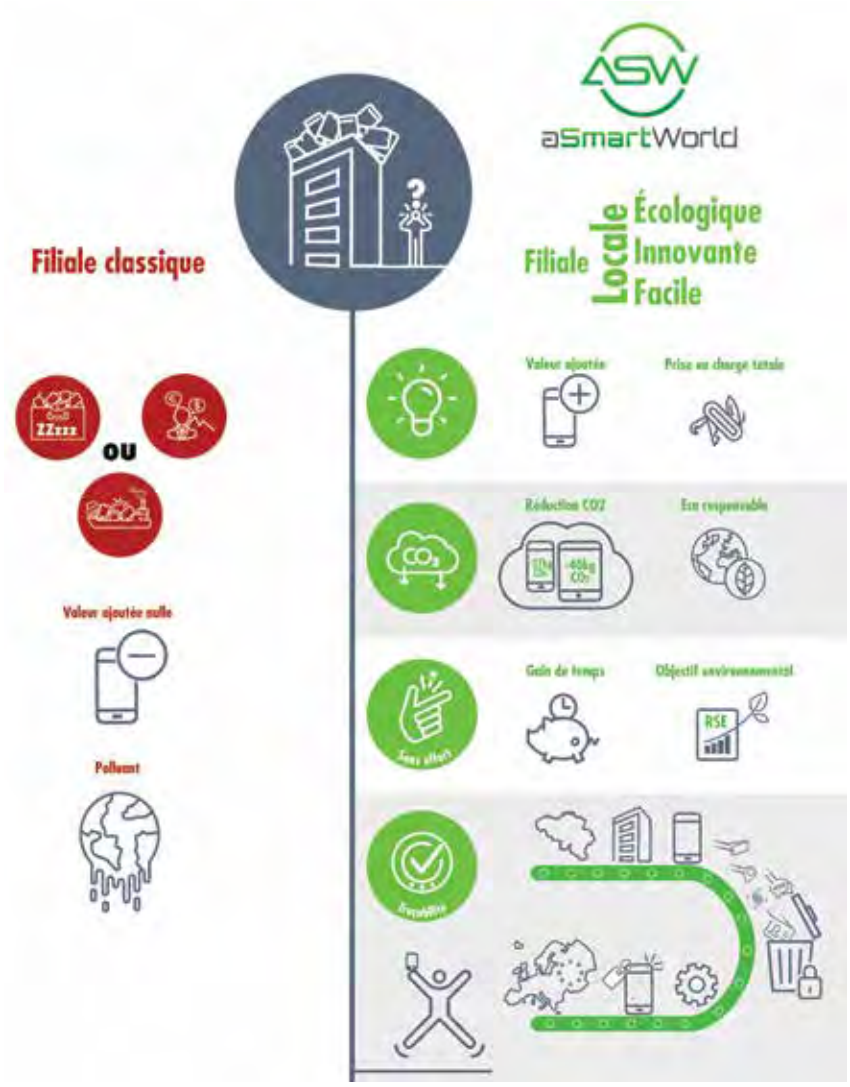
par Stéphanie VERHEYE

Dynam!sme a rencontré Geoffroy Van Humbeeck, fondateur d'aSmartWorld.

Comment ce projet a-t'il démarré ?

GVH *Tout est parti d'un constat assez simple : le secteur du smartphone reconditionné est en plein essor (140 millions de smartphones reconditionnés vendus dans le monde en 2017, avec une croissance annuelle de 13%)[1]. Ce marché n'en est pourtant qu'à ses débuts et n'est pas encore structuré. A l'heure actuelle, seulement 15% des smartphones sont collectés et les filières mises en place ne sont pas toujours « transparentes ». En effet, beaucoup d'appareils sont exportés de manière illégale vers des pays en voie de développement et la majeure partie des smartphones reconditionnés vendus en Europe proviennent des Etats Unis ou d'Asie, sans traçabilité[2].*

Dès lors, il m'a semblé évident qu'une approche structurée et locale avait tout son sens, d'autant plus si elle apportait la meilleure traçabilité possible. En termes de financement, nous avons initialement bénéficié d'un prêt bancaire et, par la suite, du dispositif Easy'-Green de la Sowalfin, afin de continuer le développement de notre solution et de répondre aux besoins spécifiques des entreprises. Récemment, nous avons obtenu un financement de « EIT RawMaterials » au travers de leur « Booster Call » dans le but de développer des outils qui apportent de la valeur ajoutée aux entreprises.



(1) Identifying the impact of the circular economy on the Fast-Moving Consumer Goods Industry. Opportunities and challenges for businesses, workers and consumers – Mobile phones as an example, Vasileios Rizos, Centre for European Policy Studies (CEPS), 2019.

(2) Le sulfureux parcours du téléphone portable, des mines aux filières clandestines de déchets, Le Monde, 2016.

Concrètement, comment ça se passe ?

GVH *L'élément principal de notre approche est sa simplicité et sa gratuité pour les entreprises qui nous font confiance. Le but est que les entreprises retirent des bénéfices directs de notre collaboration sans avoir à fournir d'efforts. Nous offrons beaucoup plus qu'une simple collecte de smartphones.*

Sur le site web d'aSmartWorld, les entreprises peuvent, en quelques clics, nous contacter au travers d'un formulaire spécifique en y renseignant les éléments qui nous permettront ensuite de revenir vers elles avec une ébauche de plan de valorisation et de communication adaptée. Notre objectif est de comprendre la situation de la flotte de smartphones des entreprises et de les accompagner dans une meilleure gestion de celle-ci. Le but est d'accroitre les avantages qu'elles en retireront en termes environnementaux et d'image.

Comment travaillez-vous avec les filières de collecte ?

GVH *Nous travaillons en amont d'une potentielle collecte, en direct avec les entreprises. Outre notre panel de services amenant à une optimisation de la recirculation des appareils au sein de l'Union Européenne, nous offrons également la possibilité de réparer des appareils pour les remettre en circulation au sein de la même entreprise. Nous travaillons également avec OXFAM et des axes de collaboration sont en cours de développement et de construction avec Recupel. Ces derniers devraient voir le jour prochainement.*

Quels sont les avantages de passer par aSmartWorld ?

GVH *Outre une remise en circulation responsable et divers services que nous offrons aux entreprises, il est important de noter que nous offrons l'opportunité à nos partenaires de mener des actions de responsabilité sociétale (RSE) concrètes, sans effort, ni coût. Il ressort également d'une étude réalisée par CLIMACT, qu'en moyenne, le système de collecte actuel auprès d'entreprises génère 37 kg de CO_2 par smartphone, contre 10 kg de CO_2 seulement via aSmartWorld. Utiliser notre filière permettrait donc, pour 100 appareils, de limiter les émissions de CO_2 à hauteur de 3 tonnes ! Ce qui correspond à 10.800 km parcourus en voiture, à un aller-retour à New-York, ou encore à la consommation énergétique journalière de 900 Belges. De plus, aSmartWorld fournit un rapport de traçabilité qui détaille dans quelle ville européenne chaque appareil a été remis en circulation. Cela permet d'avoir un regard sur ce qu'il advient réellement des différents smartphones qui ont été revendus.*

Quelles sont vos ambitions pour la suite ?

GVH *Notre ambition est de changer le marché actuel, de le rendre transparent, responsable et local. C'est un long processus car il y a une inertie existante au changement. Certaines choses sont en place et qu'elles soient durables ou pas, il est compliqué de les changer. Mais il y a des signaux très positifs et certains acteurs économiques majeurs du paysage belge nous font déjà confiance. Nous voulons faire bénéficier économiquement la Belgique de ce marché à forte croissance en conservant l'activité de reconditionnement au niveau local. Les pays limitrophes constitueront la prochaine étape car les problèmes y sont les mêmes.* ■

PUBLI-RÉDACTIONNEL

Triez-vous déjà les PMC dans votre entreprise ? Commencez dès aujourd'hui et recevez une prime de bienvenue !

LES ENTREPRISES PRENNENT DE NOMBREUSES INITIATIVES POUR AMÉLIORER LEUR DURABILITÉ. ELLES PENSENT À UN PARC DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES, INVESTISSENT DANS DES PANNEAUX SOLAIRES ET SURVEILLENT DE PRÈS LEUR CONSOMMATION D'ÉNERGIE. CEPENDANT, ELLES NÉGLIGENT ENCORE TROP SOUVENT DES MESURES SIMPLES. TRIER LES PMC SUR LE LIEU DE TRAVAIL EN EST UN PARFAIT EXEMPLE.

Trier, c'est tout de même logique ?

Vingt-cinq ans après l'introduction du sac bleu PMC, le tri est devenu la norme dans les ménages belges. Fost Plus, l'organisation responsable du recyclage des déchets d'emballages ménagers, a recyclé 724.000 tonnes d'emballages en 2018 ou 92,8 % des emballages mis sur le marché belge par ses membres.

Une opportunité à saisir

Pratiquement tout le monde trie à la maison. Au travail, la situation est malheureusement bien différente. Toutes les entreprises n'ont pas encore mis en place le tri des déchets, alors que celui-ci est déjà une obligation légale depuis quelques années. Et c'est dommage. Car l'on retrouve sur le lieu de travail de nombreux emballages qui pourraient parfaitement être recyclés et qui sont aujourd'hui perdus dans les déchets résiduels. Pensez notamment aux canettes et aux bouteilles en plastique.

Contribuer à l'économie circulaire

Le tri des PMC représente aussi une belle opportunité pour les entreprises de contribuer à l'économie circulaire. Une bonne chose pour l'environnement, car plus nous trions, plus nous pouvons recycler, mais aussi une bonne chose pour l'image : quelle entreprise peut encore se permettre aujourd'hui de jeter les PMC avec les déchets résiduels comme si de rien n'était ? Les collaborateurs, les visiteurs et les clients estiment qu'il est tout à fait normal de pouvoir trier partout comme ils le font à leur domicile.

Pas besoin d'investissements importants

Le tri n'est pas difficile à introduire sur le lieu de travail. La plupart des gens connaissent le système et l'investissement est relativement limité. Les entreprises peuvent également compter sur le collecteur de déchets agréé pour des questions de type opérationnel et sur Fost Plus pour obtenir des conseils, des autocollants gratuits et des affiches.

Depuis peu, une prime de bienvenue est même prévue pour les entreprises qui démarrent le tri des PMC et concluent un contrat pour la collecte avec un opérateur agréé. Qu'attendez-vous encore pour vous lancer ?

Commencez dès à présent à trier et recevez une prime de bienvenue de 75 euros !

Toutes les informations et conditions sur **www.laboutiquedetri.be**.

SPW et Entreprises

Partenaires pour l'innovation

L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'UWE A ÉTÉ L'OCCASION D'ABORDER LE RÔLE JOUÉ PAR LE SPW AUX CÔTÉS DES ENTREPRISES, MAIS AUSSI DE METTRE EN ÉVIDENCE LES ÉLÉMENTS INNOVANTS DE LA VISION 2030 PORTÉE PAR **SYLVIE MARIQUE**, LA «PATRONNE» DE L'ADMINISTRATION WALLONNE. C'EST **OLIVIER DE WASSEIGE**, LE CEO DE L'UWE QUI S'EST CHARGÉ DE LA CHALLENGER SUR CE SUJET. MORCEAUX CHOISIS DE CET ENTRETIEN…

Le thème de l'AG et les différents témoignages d'entreprises ont permis de mettre en avant le précieux rôle d'accompagnement et de support rempli par le Service public de Wallonie, ainsi que la large palette d'aides qu'il tient à disposition des entreprises. Car, oui : le SPW innove aussi, notamment à travers sa Vision 2030 qui partage beaucoup de points communs avec l'Odyssée 2068 de l'UWE.

Odw Sylvie Marique, cela pourrait étonner certains d'inviter le SPW pour parler d'innovation…

SM *C'est effectivement faire preuve d'innovation… Inviter l'administration wallonne devant un parterre d'entrepreneurs, c'est assez novateur. Et le fait que nous y répondions positivement est tout aussi novateur. Cela témoigne du chemin que nous parcourons l'un vers l'autre. C'est donc une opportunité importante pour l'un et pour l'autre.*

Odw Concrètement, quel est le cadre de l'innovation au sein du SPW ?

SM *L'administration wallonne, il ne faut pas s'en cacher, c'est un paquebot important, qui doit vivre avec des clichés : on la trouve complexe, pas trop numérique, pas simplifiée… Mais, c'est aussi une administration qui vient de décider de prendre son destin en mains il y a quelques mois et de se lancer dans une démarche de prospective. Cette démarche de prospective, que nous appelons «Vision 20-30» nous a permis d'agir plutôt que de subir. Et nous l'avons fait de manière innovante. Déjà, nous avons osé. Ensuite, nous l'avons fait avec le gouvernement wallon, avec les organismes d'intérêt public – et nous savons qu'il existe une large constellation d'organismes de ce type en Wallonie –, mais surtout, nous l'avons fait en partant des besoins de nos usagers. Les entreprises étaient donc présentes, les start-ups aussi et tout cela nous a permis de structurer, de dessiner notre nouvelle organisation en partant des priorités, des usagers, de la technologie, de l'humain, pour aboutir à une organisation beaucoup plus cohérente.*

C'est un processus très vivifiant qui nous a aussi permis de mieux structurer d'autres démarches. L'UWE a sa démarche prospective à l'horizon 2068, nous à celui de 2030, ce qui a par exemple débouché sur le dépôt de notre premier mémorandum sur la table des négociateurs du tout nouveau gouvernement wallon.

Odw Et dans votre vision 2030, quels sont les éléments particulièrement innovants qu'il convient de mettre en avant ?

SM *Notre nouvelle organisation se veut simple, cohérente et exemplaire. Pour donner un exemple, la DPR recense des éléments importants en matière d'investissements. Qui dit investissements dit recherche de financements et là, nous avons fait preuve d'imagination, puisqu'avant l'été 2019, nous avons lancé, en collaboration avec le gouvernement, le premier «green bond»* (NDLR : voir encadré) *pour la Wallonie, une obligation verte qui a rencontré le succès et qui va permettre de soutenir des projets verts, environnementaux. C'est assez disruptif !*

Sylvie MARIQUE
Secrétaire Générale du SPW

> L'IMPLICATION DES ENTREPRISES, ET DES START-UPS, DANS NOTRE DÉMARCHE DE PROSPECTIVE «VISION 20-30» NOUS A PERMIS DE STRUCTURER, DE DESSINER NOTRE NOUVELLE ORGANISATION EN PARTANT DES PRIORITÉS, DES USAGERS, DE LA TECHNOLOGIE, DE L'HUMAIN, POUR ABOUTIR À UNE ORGANISATION BEAUCOUP PLUS COHÉRENTE.

Cette émission d'obligation nous a également permis d'obtenir une notation extra-financière, une nouveauté également. Notation qui fait de nous la 4e entité sur 30 au niveau des collectivités territoriales européennes. Au final, nous avons réussi à lever près d'un milliard pour des projets wallons et ce à des taux planchers. Ces projets, nous allons désormais les suivre avec une approche différente.

Odw **Moi qui viens du monde du numérique, un des éléments qui me tient particulièrement à cœur est la gestion transversale du numérique induite par la création d'un CIO team. Pouvez-vous nous en dire plus ?**

SM *Je le reconnais, le numérique n'est pas, jusqu'ici, un des fleurons de notre administration. Mais cela devrait changer car nous avons mis en place une «delivery unit», qui vient sur des projets autour desquels nous avons réuni des expertises multiples et pointues, qui viennent autant du privé que du public. Objectif : efficacité et rapidité. Et les entreprises devraient pouvoir en profiter très rapidement, puisque nous sommes sur le point de lancer un écosystème innovant où entreprises, administrations et citoyens vont pouvoir travailler ensemble à partir des ressources gigantesques dont nous disposons en termes de données. En partenariat avec l'Agence du Numérique, nous ambitionnons de pouvoir très rapidement délivrer des services tout à fait innovants qui intégreront ces données mises à la disposition de tous.*

Odw **Encore un mot sur la relation entre administration et entreprises ? De notre côté on constate chaque jour que cela s'améliore…**

SM *Je prends cela comme un encouragement à faire encore mieux. Tout n'est pas encore parfait, mais la digitalisation nous permet de faire des avancées prometteuses. D'autres choses vont pouvoir aboutir prochainement : simplification, «only once» et autres, qui sont attendues par les entreprises depuis longtemps, nous en sommes bien conscients !* ■

Le Green Bond wallon

Les «green bonds» sont des obligations dont le produit d'émission est destiné à financer ou refinancer une combinaison de projets concrets en faveur du climat et de la transition énergétique. Le premier green bond lancé par la Wallonie a rencontré un réel succès. L'argent récolté sert à la mise en œuvre de projets sociaux et/ou à impact environnemental positif. Par exemple : les primes Ecopack et Rénopack, les projets de gares multimodales, le projet Ureba, les projets d'insertion socio-professionnelle, etc.

Grâce à ce succès auprès d'investisseurs belges et internationaux, la Wallonie se positionne désormais comme un potentiel émetteur récurrent de ce type de produit.

Assemblée Générale de l'UWE

La soirée du 9 octobre en photos !

Revivez la soirée en photos et vidéo sur **www.uwe.be/ag-2019**.

Comment conserver vos collaborateurs à bord

GUERRE DES TALENTS, DIFFÉRENCES GÉNÉRATIONNELLES, AUTOMATISATION ET ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE NOMBREUSES ORGANISATIONS ÉPROUVENT DE PLUS EN PLUS DE DIFFICULTÉS À CONSERVER LEURS COLLABORATEURS. ENTRETIEN AVEC LES SPÉCIALISTES EY HENDRIK SERRUYS ET DEAN RAYMOND DAVEY AUTOUR DES TENDANCES ET DES DÉFIS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN.

Par **Hendrik SERRUYS** et **Dean Raymond DAVEY**, EY

La numérisation et l'automatisation bouleversent les entreprises. Chacune d'entre elles ou presque, quel que soit son secteur d'activité, se trouve au cœur d'un projet de transformation ou en prévoit un à court terme. Dans les années à venir apparaîtront des emplois et fonctions qui doivent encore être inventés. Et les compétences demandées aux collaborateurs sont elles aussi appelées à évoluer.

Hendrik SERRUYS, Partner EY People Advisory Services, et Dean Raymond DAVEY, Executive director EY People Advisory Services - Workforce Advisory, font le point sur ce sujet.

Pourquoi les entreprises doivent-elles également se concentrer sur l'aspect humain des changements lors d'un projet de transformation ?

DRD *Pour maximiser les chances de réussite, il est crucial de préserver l'implication des talents avant et pendant le projet de transformation numérique. De quelles compétences avons-nous besoin ? Comment les développer ou les affiner au mieux compte tenu de nos objectifs opérationnels ? Et comment maintenir les collaborateurs impliqués dans tous ces changements ? Ce ne sont que quelques-unes des questions primordiales sur lesquelles les entreprises doivent se pencher pour conserver leurs collaborateurs.*

Dans ce contexte, une politique de rétention stratégique ne relève-t-elle que des ressources humaines ?

HS *Absolument pas. Les entreprises doivent élargir leur regard. La transformation numérique a un impact sur l'ensemble de l'organisation. C'est pourquoi il faut déployer une politique de rétention sur mesure et complètement intégrée à l'organisation. Le département RH facilitera le changement, mais c'est surtout le management qui le portera et le transposera sur le terrain.*

Que peuvent faire les entreprises pour réduire la rotation du personnel ?

HS *D'abord et avant tout, elles doivent identifier et analyser précisément les problèmes, les marges d'amélioration et les moteurs d'une augmentation de l'implication chez les collaborateurs. Nous remarquons que les entreprises se fient souvent à leur intuition lorsqu'elles élaborent un plan de rétention. Cela dit, des données objectives – sur la culture d'entreprise, l'environnement de travail, la formation et le développement, la planification des carrières, etc. – sont nécessaires pour pouvoir étudier la situation dans le détail. La politique de rétention doit être parfaitement adaptée aux besoins spécifiques de l'entreprise et de ses collaborateurs. Sa durabilité sera ainsi garantie.*

> LES ENTREPRISES DOIVENT ÉLARGIR LEUR REGARD : LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE A UN IMPACT SUR L'ENSEMBLE DE L'ORGANISATION. C'EST POURQUOI IL FAUT DÉPLOYER UNE POLITIQUE DE RÉTENTION SUR MESURE ET COMPLÈTEMENT INTÉGRÉE À L'ORGANISATION.

Comment les entreprises peuvent-elles concrètement renforcer leur politique de rétention en analysant des données ?

DRD *L'un de mes clients était confronté à un fort turnover. L'entreprise a réalisé une enquête express auprès de ses collaborateurs afin de déterminer ce qu'elle pouvait améliorer.*

Première conclusion rapide : le package de rémunération était considéré comme insuffisant. Après avoir collecté des données sur tous les aspects de l'organisation, nous avons toutefois découvert que la rémunération n'était absolument pas la raison pour laquelle tant de collaborateurs la quittaient. En fait, ce départ était surtout imputable à la qualité du leadership.

Une fois identifié le problème de manière presque scientifique, on peut prendre des mesures ciblées. Or, dans ce domaine, il n'existe pas de solution prête à l'emploi : chaque entreprise est différente et a besoin d'une stratégie particulière pour sa politique de rétention.

Comment entrevoyez-vous l'avenir ? Quels sont les défis de demain en matière de rétention ?

HS *L'évolution technologique est appelée à s'accélérer au cours des prochaines années. Le trajet de transformation d'une entreprise se mue ainsi en un processus continu ; un travail qui n'est jamais terminé et qui évolue constamment. Il en va de même pour la politique de rétention, qui doit se greffer sur ce processus et donc évoluer avec lui. L'avenir s'annonce passionnant pour tout le monde.* ■

Vous désirez en savoir plus sur le sujet et sur les solutions apportées par EY ? Contactez notre équipe :

- Hendrik SERRUYS (hendrik.serruys@be.ey.com)
- Dean Raymond DAVEY (dean.raymond.davey@be.ey.com)

ou surfez sur notre site www.ey.com/be.

EY Building a better working world

Elections sociales et protection occulte

Deux précautions valent mieux qu'une !

ENTRE LE 11 ET LE 24 MAI 2020, À LA DATE QUI SERA RETENUE PAR L'EMPLOYEUR, AURONT LIEU LES ÉLECTIONS SOCIALES AU COURS DESQUELLES LES TRAVAILLEURS (VOIRE CERTAINS INTÉRIMAIRES) ÉLIRONT LEURS REPRÉSENTANTS QUI SIÈGERONT AU SEIN DU COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL ET AU SEIN DU CONSEIL D'ENTREPRISE. LA PROCÉDURE ÉLECTORALE A, QUANT À ELLE, DÉJÀ DÉBUTÉ ENTRE LE 13 ET LE 26 DÉCEMBRE 2019, SELON LA DATE CHOISIE PAR L'EMPLOYEUR POUR LA TENUE DES ÉLECTIONS SOCIALES. A CETTE OCCASION, IL EST IMPORTANT D'ATTIRER L'ATTENTION DES EMPLOYEURS CONCERNÉS SUR CE QUE L'ON APPELLE COMMUNÉMENT, DANS LE JARGON DES ÉLECTIONS SOCIALES, LA «*PÉRIODE DE PROTECTION OCCULTE*».

Par **Frédérique GILLET**, Avocate - Senior Lead Lawyer, DLA Piper

La période de protection occulte : qu'entend-t-on par-là ?

Les travailleurs qui présenteront leur candidature bénéficient d'une protection spécifique contre le licenciement. Cette protection est basée sur les dispositions de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel (ci-après «la loi du 19 mars 1991»). En effet, ces travailleurs ne peuvent être licenciés que (i) pour motif grave préalablement admis par les juridictions du travail ou (ii) pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

L'employeur qui ne respecte pas ces procédures sera tenu au paiement d'indemnités de protection.

Ces indemnités de protection peuvent, dans le pire des cas, atteindre un montant égal à huit ans de salaire.

Cette protection spécifique débute 30 jours avant l'affichage de l'avis annonçant la date des élections sociales de 2020. Dans le langage spécifique utilisé dans le cadre de l'organisation des élections sociales, la date de cet affichage est communément appelée «X». La protection spécifique commence donc en X-30. Plus concrètement, les élections sociales devant se tenir entre le 11 et le 24 mai 2020, la période de protection spécifique commence donc entre le 12 et le 25 janvier 2020, selon la date choisie pour les élections sociales.

Ce n'est toutefois qu'en X+35 que les organisations représentatives des travailleurs déposeront leurs listes de candidats, soit entre le 17 et le 30 mars 2020, selon la date à laquelle les élections se tiendront.

Dès lors, pendant une période de 65 jours, les futurs candidats - dont l'employeur ignore encore l'identité - bénéficieront déjà du régime de protection prévu par la loi du 19 mars 1991 et cela, alors que les listes n'auront pas encore été déposées.

Cette période de protection rétroactive est communément appelée «la période de protection occulte».

Qu'en est-il en cas de licenciement effectué pendant la période de protection occulte ?

En raison du caractère rétroactif de cette protection occulte, il est vivement recommandé d'éviter tout licenciement pendant cette période de 65 jours.

En effet, l'employeur qui déciderait de licencier un travailleur, par exemple dans le courant du mois de février 2020, pourrait avoir la mauvaise surprise de constater, lors du dépôt des listes de candidats, un mois plus tard (entre le 17 et le 30 mars 2020), que ce travailleur est repris sur la liste des candidats... et qu'il bénéficie donc de la protection offerte par la loi du 19 mars 1991 à ces candidats.

Quelles sont les options qui pourraient alors s'offrir à cet employeur ? Elles sont relativement limitées.

> EN RAISON DU CARACTÈRE RÉTROACTIF DE LA «PÉRIODE DE PROTECTION OCCULTE»., IL EST VIVEMENT RECOMMANDÉ À L'EMPLOYEUR D'ÉVITER TOUT LICENCIEMENT PENDANT LES 65 JOURS PRÉCÉDANT LA DATE DE TENUE DES ÉLECTIONS SOCIALES DANS L'ENTREPRISE.

L'employeur pourrait essayer de contester la validité de la candidature dans le cadre de la procédure de recours prévue par la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, en invoquant le caractère abusif de la candidature. En effet, une candidature est généralement considérée comme abusive lorsqu'elle est posée par le travailleur dans un but autre que celui de représenter les autres travailleurs. Il en va ainsi lorsque le travailleur présente sa candidature dans le seul et unique but de bénéficier du régime de protection prévu par la loi du 19 mars 1991. Toutefois, pour pouvoir contester la candidature sur cette base, l'employeur devra apporter la preuve que la candidature en question est abusive, c'est-à-dire qu'elle a été introduite dans le seul but d'obtenir les indemnités de protection prévues par la loi. Il est inutile de préciser que dans la plupart des cas, cette preuve sera relativement difficile à établir et que la contestation se déroulera dans un climat particulièrement tendu.

L'employeur pourrait également accepter de donner une suite favorable à la demande de réintégration qui, par hypothèse, sera introduite par le travailleur suite à son licenciement et entamer, ensuite, la procédure applicable afin de mettre un terme à cette protection. Ainsi par exemple, l'employeur pourrait introduire auprès de la commission paritaire compétente une demande de reconnaissance des raisons économiques ou techniques qui justifient le licenciement. Ici encore, la procédure ne sera pas simple et se déroulera dans un climat difficile. L'employeur devra en effet apporter la preuve des raisons économiques ou techniques qui justifiaient le licenciement.

Mieux vaut donc prévenir que guérir : l'employeur prudent évitera toute décision de licenciement au cours de la période commençant entre le 12 et le 25 janvier 2020 et se terminant entre le 17 et le 30 mars 2020, selon la date retenue pour les élections sociales !

Vous désirez en savoir plus sur le sujet ?

Contactez **Frédérique GILLET** (frederique.gillet@dlapiper.com) ou surfez sur le site www.dlapiper.com/en/belgium/.

DLA PIPER

Les Agences de Développement Territorial

Sous la loupe du Développement Durable

LE 2 AVRIL DERNIER, LES MEMBRES WALLONS DU RÉSEAU PALME SE SONT RÉUNIS LORS D'UN SÉMINAIRE ORGANISÉ AU BUREAU ECONOMIQUE DE LA PROVINCE DE NAMUR (BEP), À L'INITIATIVE DU MINISTRE AYANT LES PARCS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DANS SES ATTRIBUTIONS. CE FUT L'OCCASION POUR LES AGENCES DE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL WALLONNES DE PRÉSENTER UN PROJET INTÉGRANT LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PARTICIPANT À L'ÉMERGENCE DES PARCS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE 4.0.

par Laetitia MONTANTE

in BW | Le parc d'activités «Les Portes de l'Europe» de Nivelles Nord

- **Directeur général :** Baudouin le HARDY de BEAULIEU
- **Nombre de PAE :** 10 (dont 1 parc scientifique cogéré avec l'UCLouvain)
- **Nombre d'entreprises sur les PAE :** 1.400
- **Nombre d'associations d'entreprises actives sur le territoire :** 8
- **Site web :** www.inbw.be

Le parc d'affaires de Nivelles Nord «Les Portes de l'Europe», ancien circuit automobile ayant connu son moment de gloire dans les années 70, s'étend sur plus de 85 hectares, accueille 63 entreprises, et génère la création de plus de 1.500 emplois.

Tous les parcs d'activité économique gérés par in BW (dès leur conception ou lors d'opérations de revamping), sont pourvus d'espaces verts, d'un double réseau d'égouttage, de fibre optique, d'éclairage LED, d'aménagements en faveur de la mobilité douce et de bien d'autres choses encore.

Afin de maintenir la qualité des installations et garantir le développement durable du parc d'affaires de Nivelles Nord, les espaces verts en bordure de voirie ont été mis en copropriété. La mise en place d'une telle structure permet d'impliquer directement les entreprises dans une gestion continue, qualitative et harmonieuse du parc.

Ses avantages sont multiples :

- Assurer la qualité et l'entretien du parc d'activités sur le long terme ;
- Créer l'unité et la continuité des espaces verts ;
- Diminuer les coûts via la mutualisation des services ;
- Préciser les rôles de chaque intervenant sur le parc ;
- Responsabiliser les entreprises dans le respect des aménagements mis en place ;
- Créer un espace de dialogue.

in BW s'attache également à ce qu'un équilibre entre les activités économiques et l'environnement soit garanti sur l'ensemble de ses parcs.

A Nivelles Nord, sur les 22 hectares qu'il restait à équiper, in BW a décidé de conserver, en concertation avec le DNF (Division de la Nature et des Forêts), 4,2 hectares de terrain vierge dédiés exclusivement à la protection de la biodiversité (des orchidées sauvages ont notamment été retrouvées sur ces terrains).

En plus de ses missions liées aux infrastructures et aménagements, in BW accorde également une grande importance aux services et à l'accompagnement qu'elle peut apporter aux entreprises implantées dans ses parcs d'activité économique : la recherche de subsides, l'organisation de séances d'information, de séminaires, de formations, l'animation économique, l'amélioration de la signalétique ou encore la promotion de la mobilité douce.

Après avoir remporté un appel à projet de la Wallonie grâce à son action intitulée «Smart Mobility Nivelles», in BW met gratuitement à disposition des entreprises et de leur personnel, des vélos à assistance électrique (VAE) classiques, des vélos électriques pliables pour les sociétés des parcs d'activités de Nivelles (Sud et Nord), ainsi que des vélo-boxs sécurisés, afin de promouvoir l'usage du vélo électrique entre l'entreprise et le domicile ou la gare de Nivelles.

Si l'expérience s'avère être concluante à Nivelles, elle pourrait bientôt se dupliquer dans plusieurs autres parcs d'activités du Brabant wallon. Le but étant d'améliorer la mobilité à plus grande échelle, celle de toute la province.

© IDELUX

SUR LE PARC D'ACTIVITÉS GALAXIA, LA VOLONTÉ D'IDELUX EST DE CRÉER DES ESPACES BIEN INTÉGRÉS AU TERRITOIRE ET À SON ENVIRONNEMENT, TOUT EN Y INTÉGRANT DES DIMENSIONS DE DURABILITÉ.

Le **RÉSEAU PALME** est composé de collectivités territoriales, d'aménageurs, de gestionnaires de parcs d'activités et de représentants du monde de l'entreprise. Il a pour objet d'améliorer la qualité des territoires d'activité économique, s'inscrivant dans le cadre de stratégies territoriales globales de développement durable autour des questions de requalification des parcs d'activités, de gestion et d'animation de ces espaces dans un souci constant de dialogue territorial.

En mai 2017, la Wallonie et 11 structures wallonnes actives en matière de développement de parcs d'activité économique ont rejoint le réseau PALME. L'occasion pour elles d'échanger sur leurs projets respectifs afin d'assurer une véritable transition écologique, énergétique et numérique vers des parcs d'activité économique wallons 4.0.

Plus d'infos :
www.palme-asso.eu

Association nationale pour la qualité environnementale et le développement durable des territoires d'activités

IDELUX | Parc GALAXIA - Valorisation des contraintes environnementales

- **Directeur général :** Fabian COLLARD
- **Nombre de PAE :** 51
- **Nombre d'entreprises :** 650
- **Site web :** www.idelux.be

Dans les années 2000, IDELUX, agence de développement territorial active sur la province du Luxembourg, a fait le choix de développer à Transinne, un pôle économique dédié au spatial et aux hautes technologies, en relation avec le centre ESA (European Space Agency).

En mars 2017, après des années de procédure, le Ministre reconnaissait (enfin) ce parc d'activités économiques thématisé d'environ 20 hectares.

Occupé en premier lieu par l'Euro Space Center, centre touristique et éducatif axé sur l'espace, depuis 1990, le site a ensuite pris son essor en 2008 grâce à la construction du centre d'entreprises GALAXIA dédié aux applications spatiales et relié par fibres optiques au centre ESA, un projet cofinancé par les fonds européens FEDER. Cet ensemble représentait à l'époque la plus grande unité de production photovoltaïque (4.400 m² de panneaux) en Wallonie et est quasi autosuffisante en énergie verte.

GALAXIA prend alors une dimension internationale grâce au choix de la Commission européenne d'implanter le centre logistique des satellites Galileo (GILSC) en 2017.

Idéalement situé à Transinne sur l'axe européen Bruxelles - Luxembourg - Strasbourg, le parc d'activités économiques de GALAXIA accueille actuellement :

- Le centre ESA/ESEC (European Space Security and Education Centre) présent dans le Luxembourg belge depuis 1968 ;
- Un centre d'entreprises de 2.000 m² pour startups ou entreprises confirmées dans le secteur spatial ;
- Un incubateur pour start-ups et spin-offs liées aux applications spatiales ;
- Le GILSC ;
- Un vaste espace constructible réservé aux entreprises du secteur.

C'est en mai 2018 que le projet d'extension du parc d'activités GALAXIA a été retenu dans le cadre du Programme de financement alternatif SOWAFINAL 3 du Plan wallon d'Investissement.

La volonté d'IDELUX est de créer des espaces bien intégrés au territoire et à son environnement, tout en y intégrant des dimensions de durabilité :

- L'utilisation des énergies renouvelables (bornes électriques, panneaux photovoltaïques, sondes géothermiques...) ;
- Le choix d'une architecture durable (toiture végétale, mitoyenneté...) ;
- La gestion des espaces communs en copropriété, notamment des bassins de gestion des eaux et des espaces multifonctions de qualité ;
- L'utilisation d'une station d'épuration collective (400 EH) pour l'ensemble du site ;
- La gestion raisonnée des eaux de pluie (récupération pour les toilettes et l'arrosage) ;
- L'étrépage des landes sèches, greffes des orchidées sauvages présentes sur le site, équilibre des mouvements de terres... ;
- L'aménagement de l'ancienne carrière Kaolin, comme espace commun de détente.

La carrière de Kaolin, située au cœur du parc d'activités, est un site classé Natura 2000 et Site de Grand Intérêt Biologique.

L'objectif d'IDELUX est donc double : protéger cette zone classée tout en permettant aux employés et visiteurs d'en profiter sur leur temps de midi ou durant leur pause. De nombreux aménagements sont donc projetés pour répondre à cet objectif :

- Des cheminements et pontons autour de l'étang, avec des panneaux didactiques sur différentes thématiques «nature» ;
- Des lisières diversifiées pour faire tampon avec la partie «économique» du site ;
- Des hôtels à insectes ;
- Une cabane d'observation de la faune ;
- Une mare pour favoriser certaines espèces ;
- La création d'un milieu ouvert avec une zone de pique-nique ;
- La valorisation du reliquat d'exploitation de kaolin ;
- Une zone ouverte avec un point de vue extérieur sur l'étang.

IDELUX a donc réussi son pari pour GALAXIA : développer un parc d'activités économiques à la pointe de la technologie, tout en préservant son environnement direct et la biodiversité locale. ■

PlantYourBusinessTree

Une forêt urbaine en plein cœur de l'Axis Parc

LANCÉE PAR L'ALLIANCE CENTRE BW, ASSOCIATION D'ENTREPRISES ACTIVE SUR LES COMMUNES DE WAVRE, MONT-SAINT-GUIBERT ET OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE, URBAN FORESTS ET L'ONG GRAINE DE VIE, LA CAMPAGNE «PLANTYOURBUSINESSTREE» A COMMENCÉ CONCRÈTEMENT SUR LE TERRAIN LE 22 NOVEMBRE EN PLEIN CŒUR DE L'AXIS PARC À MONT-SAINT-GUIBERT.

C'est sous un soleil automnal radieux que **200 volontaires**, venus des entreprises environnantes, ont enfilé leurs gants de jardinage pour planter des centaines d'arbres sur un terrain de plus de 300 m^2 à proximité directe des bâtiments de l'Axis Parc.

Cette campagne de reforestation et de compensation CO_2 a vu le jour grâce au travail remarquable réalisé par la Commission Développement Durable de l'Alliance Centre BW, constituée par de nombreuses entreprises telles que Realco, AGC Glass, IBA, Incredible Company,… et bien d'autres encore. Leur motivation et leur énergie ont permis concrétiser en un temps record ce projet unique à l'échelle d'une association d'entreprises et d'un parc d'activité économique.

L'objectif de la campagne est double :

- **Planter au SUD**, c'est-à-dire à Madagascar où la déforestation demeure parmi les plus préoccupantes du monde tropical. A l'horizon 2030, ce projet aura permis de planter à Madagascar une forêt primaire correspondant à la superficie des communes de Mont-Saint-Guibert, Ottignies-Louvain-La-Neuve et Wavre.
- **Planter ICI**, c'est-à-dire reboiser des zones inoccupées situées dans les 3 communes couvertes par l'association d'entreprises. A l'heure actuelle, seuls deux projets ont vu le jour : à Ottignies-Louvain-la-Neuve avec la création d'un verger dans le quartier du Buston avec l'aide des écoles voisines et à Mont-Saint-Guibert avec l'implantation de la forêt urbaine. Un projet sur la commune de Wavre est en cours de finalisation.

Mais qu'est-ce qu'une forêt urbaine ?

Grâce à la méthode japonaise « Miyawaki » développée par l'association Urban Forests, un terrain sans intérêt est transformé en 3 ans seulement en une magnifique forêt urbaine pleine de vie. Une forêt ancestrale telle qu'elle serait s'il n'y avait pas d'activité humaine est alors recréée :

- Une croissance 10 fois plus rapide que la moyenne (environ 1m/an) ;
- Une densité 30 fois supérieure aux forêts tempérées ;
- Une biodiversité 100 fois supérieure.

Résultat : un espace forestier riche (15 à 30 essences différentes), dense et efficacement protecteur en 20 à 30 ans, là où la succession naturelle aurait nécessité 200 ans en climat tempéré, et ce, en plein centre du parc d'activités.

Pourquoi planter une forêt urbaine sur un parc d'activité économique ?

La plantation des arbres se fait de façon participative. Les entreprises et leurs employés ont ainsi la possibilité d'être acteurs du changement en suivant directement l'évolution de la forêt à proximité de leur lieu de travail. De cette manière, ils prennent conscience des actions concrètes que tout un chacun peut entreprendre pour ramener la nature dans son cadre de vie. Les avantages de la présence d'une forêt sont multiples pour le bien-être des employés :

- Un rafraîchissement de l'air ambiant de 2 à 8°C ;
- Une amélioration de la qualité de l'air (une réduction de la concentration en particules fines de 20 à 50%) ;
- Une réduction des nuisances sonores et visuelles ;
- La création de corridors biologiques ;
- La création d'un cadre de vie agréable pour tout utilisateur ;

Ce projet s'inscrit dans une politique globale de l'Axis Parc qui s'attache à améliorer le cadre de vie des entreprises qui y sont installées, à diminuer son impact environnemental et à se rapprocher de l'objectif «Neutral Carbon».

En sponsorisant 5m^2 de cette forêt urbaine (sur les 300 prévus dans la première phase du projet), l'Union Wallonne des Entreprises contribuera également à la reforestation de 500m2 de forêt à Madagascar grâce à l'ONG Graine de Vie. Le projet global vise à planter environ 1.210 m^2 sur 3 ans.

C'est donc équipé de ses gants et de sa bêche que notre Administrateur délégué, Olivier de Wasseige, a inauguré cette forêt urbaine en y plantant un arbre en présence du Ministre Jean-Luc Crucke. Une belle manière d'officialiser la nouvelle implantation de l'UWE dans l'Axis Parc, de s'impliquer dans les activités de l'Alliance Centre BW et de rencontrer ses voisins, et ce, en toute convivialité.

A ce jour, plus de 80 entreprises ont adhéré au projet et permettent de financer plus de 18.000 arbres pour ICI et Madagascar, ce qui correspond à une capture annuelle de 1.800.000 kg de CO_2.

Et ce n'est qu'un début ! ■

Aides d'État - Répertoire pratique du Droit belge

Marianne DONY

Cet ouvrage traite de la politique de l'Union européenne en matière d'aides d'État, qui a connu des réformes importantes au cours des dernières années, avec un triple objectif : mettre la politique des aides d'État au service d'une croissance intelligente, durable et inclusive dans un marché intérieur concurrentiel, concentrer les contrôles sur les aides ayant la plus forte incidence sur le marché intérieur, notamment les mesures fiscales, et simplifier les règles en matière d'aides d'État ainsi que la procédure de contrôle des aides. L'heure est donc particulièrement bienvenue de faire le point sur cette matière. Reposant sur une analyse systématique des sources jurisprudentielles, règlementaires et quasi-règlementaires, l'ouvrage permet de mieux comprendre cette matière complexe. Il s'adresse aussi bien aux étudiants qu'aux académiques ou aux praticiens qui y sont confrontés de manière de plus en plus régulière.

ISBN : 978-2-8079-1042-3 ■ 444 pages ■ Publication : juin 2019 ■ Prix : 75 € ■ www.larcier.com

Comptabilité publique

Benoit BAYENET, Marc BOURGEOIS, Pierre RION

Trois comptabilités sont aujourd'hui utilisées pour le contrôle et le suivi des finances publiques : la comptabilité budgétaire (contrôle parlementaire), la comptabilité générale et la comptabilité nationale (gouvernance budgétaire européenne). Même si les trois comptabilités visent à donner une vision précise des finances publiques d'un État ou d'une entité décentralisée et sont des outils indispensables à une bonne gestion publique, elles répondent à des objectifs différents. Depuis l'entrée en vigueur des lois de 2003, un nouveau cadre légal organise la comptabilité publique en Belgique. Ce cadre est applicable à l'Etat fédéral et aux entités fédérées. Il impose désormais la tenue d'une comptabilité générale en lien avec une comptabilité budgétaire. L'objectif de cet ouvrage est de préciser le cadre d'application de cette nouvelle comptabilité publique en comparaison des comptabilités budgétaires et macroéconomiques et de faire une analyse de sa mise en œuvre dans les différents niveaux de pouvoir belge.

ISBN : 978-2-8079-1707-1 ■ 804 pages ■ Publication : Octobre 2019 ■ Prix : 100 € ■ www.larcier.com

Le nouveau Droit des Sociétés et des Associations

Sous la coordination de Olivier CAPRASSE, Henri CULOT, Xavier DIEUX

Cet ouvrage rassemble les contributions francophones au cycle de conférences consacrées au Code des sociétés et des associations qui a été organisé par sept facultés de droit belges à Anvers, Bruxelles, Gand, Liège, Louvain et Louvain-la-Neuve. Le nouveau Code constitue une réforme fondamentale pour toutes les entreprises organisées en groupements contractuels ou dotés de la personnalité juridique. Il comporte des évolutions substantielles et des modifications opportunes pour rendre le droit belge des groupements plus flexible, fonctionnel, efficace et compétitif. Tous les professeurs de droit des sociétés du pays se sont associés pour proposer, en synergie et en harmonie, des analyses cohérentes et complémentaires traçant les lignes de force, offrant une étude pointue des nombreux changements intervenus et répondant aux multiples questions suscitées.

ISBN : 978-2-8072-0588-8 ■ 630 pages ■ Publication : Août 2019 ■ Prix : 115 € ■ www.anthemis.be

IA, Robots et Droit

Alain BENSOUSSAN, Jérémy BENSOUSSAN

L'intelligence artificielle et la robotique constituent incontestablement des leviers de croissance de nature à modifier, en profondeur, les modes de production et les modèles économiques existants, en plus de susciter, pour certaines de leurs formes, de nouveaux types de rapports sociaux qui ne seraient pas purement humains. La singularité du robot dans l'espace juridique a vocation à s'accentuer ; symétriquement, tandis que la pertinence de la qualification de bien meuble décroît, la nécessité de doter le robot intelligent d'un statut juridique inédit se fait plus pressante. Cet ouvrage complète le Minilex Droit des robots publié en 2015, en passant en revue toutes les disciplines, et comporte en outre une analyse comparative de 21 chartes éthiques et codes de conduite, qui permettent dans un premier temps d'accompagner ces mutations technologiques dans la zone Europe, Asie, États-Unis et France.

ISBN : 978-2-8027-6367-3 ■ 652 pages ■ Publication : Juillet 2019 ■ Prix : 85 € ■ www.larcier.com

multiburo
offices, coworking, meetings & services

BUREAUX | RÉUNIONS | COWORKING

Des solutions personnalisables avec surface et durée entièrement flexibles !

1ÈRE JOURNÉE OFFERTE !

+32 (0)2 893 21 11

5 belles adresses en Belgique pour travailler comme vous le souhaitez !

- Wavre Nord
- Bruxelles Avenue Louise
- Bruxelles Tour Sablon
- Bruxelles Parlement EU
- Anvers Gare Centrale

multiburo.com