

# AGENDA

Infos & Inscriptions : [www.akt-ccih.be/agenda](http://www.akt-ccih.be/agenda)  
Tous nos tarifs sont HTVA (21%)

## EVENTS

### 23 SEPT - MANAGE

De 18h00 à 21h30

#### COCKTAIL DE RENTRÉE « Changement de décor ! »



**Au programme :** 1. Présentation des prises des positions d'AKT par Frédéric Panier, CEO d'AKT, introduit par notre nouveau Président d'AKT CCI Hainaut : Olivier Martin. 2. Découverte d'un lieu inédit de fabrication, recyclage et stockage mutualisé des décors de théâtre. 3. Cocktail-dinatoire et networking.

**Tarifs :** 78,65 € TVAC (65 € HTVA) pour les membres – 102,85 € TVAC (85 € HTVA) pour les non-membres.

**CONTACT EVENTS :**  
[071 53 28 80/71 - EVENTS@AKT-CCIH.BE](mailto:071 53 28 80/71 - EVENTS@AKT-CCIH.BE)

### 7 OCT - JUMET

De 12h00 à 14h30

#### VISITE D'ENTREPRISE

**Belgian Industrial Group (BIG) : Sparx, Daxi et Automix**



Venez visiter BIG, un groupe industriel belge qui réunit des PME spécialisées dans la conception, la réalisation et la maintenance d'infrastructures industrielles de pointe, comme Sparx, Daxi et Automix. Visite de ces 3 PME, suivie d'un buffet-sandwiches networking.

**Tarifs :** 42,35 € TVAC (35€ HTVA) pour les membres – 54,45 € TVAC (45€ HTVA) pour les non-membres.

**CONTACT EVENTS :**  
[071 53 28 80/71 - EVENTS@AKT-CCIH.BE](mailto:071 53 28 80/71 - EVENTS@AKT-CCIH.BE)

## AKT CCI HAINAUT ASBL

### CHARLEROI (siège social)

Av. Général Michel, 1C - 6000 Charleroi  
Tel: +32 (0)71 32 11 60

PARTENAIRE STRATÉGIQUE D'AKT :



Suivez-nous sur nos différents réseaux sociaux



## FORMATIONS

### CYCLE RH (rem : ceci est différent mais complémentaire au Club RH)

#### 18 SEPT - LA LOUVIÈRE

De 13h30 à 16h30

#### « Engager, licencier : les bonnes pratiques et les erreurs à ne pas commettre »

Par Maître Céline Kunnen, Avocate associée au cabinet d'avocats Centrius.

#### 2 OCT - LA LOUVIÈRE

De 13h30 à 16h30

#### « Du technostress au tech-no-stress : comment gérer efficacement l'hyperconnectivité »

Par Max De Backer, At Your Max.

#### 7 OCT - LA LOUVIÈRE

De 13h30 à 16h30

#### « Intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans la stratégie de votre entreprise »

Voir l'article en page 3.

Par Taoufik Amzile, Ascentis Consulting.

### MINI-CYCLE DOUANES

#### 25 SEPT - LA LOUVIÈRE

De 13h30 à 16h30

#### « Maîtrisez IDMS pour optimiser vos déclarations d'importation »

Par Véronique Koninckx, MSBD.

#### 25 NOV - LA LOUVIÈRE

De 13h30 à 16h30

#### « Origine préférentielle des marchandises et nouvel accord Pan-euro-méditerranéen »

Par Roger Teney, expert à l'Administration générale des Douanes et Accises.

#### Lieu des formations : Hôtel Ibis Styles.

**Tarifs :** Gratuit pour les membres d'AKT CCI Hainaut, les clients de Burniaux Consulting (et de Robert Half pour le cycle RH). 169,40 € TVAC (140 € HTVA) par séminaire pour les non-membres.

**CONTACT FORMATIONS :**

[065 22 65 08 ET 065 63 25 68](mailto:065 22 65 08 ET 065 63 25 68)

[FORMATIONS@AKT-CCIH.BE](mailto:FORMATIONS@AKT-CCIH.BE)

**PARTENAIRE DE NOS FORMATIONS :**



**INFO@AKT-CCIH.BE | WWW.AKT-CCIH.BE**

### MONS-BORINAGE

Parc Initialis - Bd A. Delvaux, 15 - 7000 Mons  
Tel: +32 (0)65 22 65 08



# ENCRAGE

Les actualités d'AKT CCI Hainaut



## INTERVIEW

Olivier Martin,  
nouveau Président  
d'AKT CCI Hainaut

PAGE 2



## FOCUS

DEI : vers une  
entreprise plus  
équitable et durable

PAGE 3



## AGENDA

23 septembre :  
Cocktail de rentrée  
à Manage

PAGE 4

## CLUB RH (Saison 9) : un lieu de soutien, de partage et de formation avec vos pairs



AKT CCI Hainaut vous propose d'intégrer son club de partage d'expériences et de formation en **gestion des ressources humaines**, destiné aux responsables, dirigeants d'entreprises et toutes autres personnes s'occupant de la gestion du personnel au sein de leur société.

### OBJECTIFS DU CLUB RH :

- Acquérir de l'expertise supplémentaire par le partage d'expériences et la formation
- Briser la solitude du manager et créer un réseau de contacts entre "pairs"
- Rencontrer des responsables RH de multiples secteurs et d'autres experts du domaine
- S'approprier des techniques RH innovantes, s'échanger des outils et de bonnes pratiques

### CONCRÈTEMENT :

- Groupe de travail de 10 participants minimum, 15 maximum
- Un cycle de 6 réunions de 3h + un mini

séminaire résidentiel (sur 2 jours, avec une nuitée)

- Des thématiques, dates et lieux de réunion (en Hainaut) proposés par AKT CCI Hainaut et validés par les membres du club.
- Démarrage du club : en octobre 2025, dès que le groupe est complet.

### TARIFS :

- Pour les entreprises membres d'AKT CCI Hainaut : 900 € HTVA (1.089 € TVAC)
- Pour les entreprises non-membres : 1.200 € HTVA (1.452 € TVAC)

### CONTACTS :

- Arnaud Tommasetti (arnaud.tommasetti@akt-ccih.be ou 0466/32.17.32)
- Olivier Hendrickx (olivier.hendrickx@akt-ccih.be ou 0455/11.51.13)
- Facilitatrice du club : Tatiana Hamaide (tatiana.hamaide@akt-ccih.be ou 071/53 28 80)

## ÉDITO

Avec le temps...

Longtemps je me suis levé de bonne humeur et il n'y a aucune raison pour que cela cesse. Je conçois bien le privilège ou la chance que j'ai. Mais peut-on parler de chance ?

Si, depuis mes 18 ans, j'ai toujours fait ce que je voulais quand, où et comment je le voulais, il y a une raison ou plutôt un fondement à cette indépendance, dont je connais le prix. Dans le précédent édito, j'en donnais la clef, à savoir ce bon Etienne de la Boétie (« de la servitude volontaire »). Cela n'a pas toujours été facile mais je n'ai jamais oublié que tout était relatif dans la vie tant professionnelle que privée et que rien ne devait me faire baisser la garde sur mes désirs et mes valeurs.

Ainsi, je prends à présent la décision d'arrêter ma vie professionnelle – que j'aime tellement – pour explorer de nouveaux chemins car il me reste encore quelques rêves et fantasmes inassouvis. Choix peu difficile, car je n'anticipe que de quelques années l'inéluctable fin de carrière, mais les années qui viennent comptent double ou triple et le temps semble s'accélérer.

Je vous souhaite donc de trouver aussi cette sérénité quelles que soient votre réalité et votre situation. Et cela ne s'appelle pas le juste milieu, car je l'aurai cherché bien longtemps sans jamais l'approcher.

Au diable donc l'eau tiède! Restons enthousiastes, excessifs, curieux, légers, amoureux de la vie, rêveurs et surtout cueillons le jour.

Merci pour tout et à toutes et tous,

Benoit Moons, Directeur AKT CCI Hainaut

# INTERVIEW

**AKT** cci  
HAINAUT

**M METUBEL** Groupe  
SGI  
RACCORDEMENTS  
D'ÉNERGIES



## OLIVIER MARTIN

Nouveau Président d'AKT CCI Hainaut (depuis juin 2025)  
et Directeur de METUBEL

57 ans - Marié, un fils de 24 ans - Habite Blaton (entité de Bernissart).

Travaille dans la même société - METUBEL - depuis 1991 où il est passé par tous les services (personnel, financier, logistique, commercial, technique) avant d'en devenir le Directeur, en 2010. Metubel devient membre de notre CCI en 2015.

Metubel, entreprise familiale (crée par Dominique Leone), fait partie du groupe SGI. Elle est active dans les raccordements d'énergies (électricité, gaz,...) et leader en Wallonie. L'un de ses clients les plus importants : Paire Daiza.

### Q u'est-ce qui t'a motivé à t'engager dans cette nouvelle fonction ?

L'envie de m'investir dans ma région, avoir la possibilité de défendre les intérêts des entreprises mais également ceux des personnes qui y vivent et créent de l'emploi. Ceci me tient très à cœur ! Les préoccupations de nos entreprises (aspects sociaux, simplifications administratives, etc.), je les connais aussi et pouvoir les relayer à un autre niveau que celui que je côtoyais me motive particulièrement.

Le désir aussi de faire parler ensemble les entreprises, de créer un lien entre elles plus fort encore que ce qu'il est. Je pense qu'AKT CCI Hainaut, par son ancrage local, a un rôle tout particulier à jouer pour fédérer les opinions, mettre en contact et amener de la valeur.

Ajoutons ma fierté d'être à la tête d'une entreprise qui a créé une centaine d'emplois entre 2010 et 2025, faisant passer Metubel de 60 à 160 personnes en 15 ans. Ainsi, c'était le bon moment pour que j'accepte aujourd'hui cette présidence. Avant cela, je ne me serais pas senti prêt et j'avais à découvrir, chez Metubel, ma fonction de Directeur.

Le fait d'avoir été membre de la CCI Hainaut et d'avoir découvert son club « business leader » où j'ai pu trouver les réponses qui me manquaient, d'avoir été membre du Conseil d'Administration puis du Conseil de Direction. Tout ceci m'a permis de mieux connaître la Chambre de Commerce, son fonctionnement, ses produits et services dont j'ai pu mesurer la valeur ajoutée.

### Qu'aimerais-tu insuffler à AKT CCI Hainaut pour les prochaines années ?

J'aimerais pouvoir travailler sur 3 axes : la visibilité, la croissance et l'intégration des jeunes entrepreneurs.

Nous devons, en effet, utiliser la nouvelle visibilité qui nous est offerte par AKT pour mettre en lumière nos services aux entreprises. Trop de gens ne connaissent pas les Chambres de Commerce. Les entreprises membres devraient, quant à elles, afficher plus leur adhésion à AKT CCI Hainaut.

Croissance : j'aimerais pouvoir augmenter le nombre de membres et le taux de participation à nos activités, de façon à multiplier les contacts entre les entreprises et augmenter la force de notre réseau.

Notre région est un vivier d'entrepreneurs dynamiques – cfr. les CCI Link – qui ont envie de se montrer, d'être entendus et de partager. J'aimerais les impliquer plus dans notre Chambre, dans son fonctionnement. Ils sont notre avenir, nous nous devons de relayer aussi leurs problématiques. Je les veux dans notre CA, dans nos events, autour d'une table pour échanger...

### ... Et comment comptes-tu t'y prendre ?

Je ne suis pas un magicien. Mon modèle de fonctionnement est dans le participatif. Je sais déjà que j'aurai besoin d'un Comité de Direction fort et d'un Conseil d'Administration impliqué. Il me faudra un maximum de gens qui adhèrent à une vision commune et qui participeront, feront en sorte d'atteindre ensemble les objectifs que nous nous serons fixés.

Je souhaite également connaître et écouter l'équipe opérationnelle d'AKT CCI Hainaut, de recueillir leurs idées, leurs besoins de manière à les aider de mon mieux. En règle générale, Je me sens comme un dynamiseur d'équipe, et j'aime ça !

### Quel message souhaiterais-tu adresser aujourd'hui aux entreprises de notre territoire ?

Je leur dirais de profiter de mon enthousiasme. C'est le moment où vous avez un nouveau Président qui a envie de faire bouger les lignes, dans le respect des besoins et envies de chacun (à tous les niveaux qu'ils soient). A ceux qui ont des idées, c'est donc le moment de les partager pour les faire fructifier au sein de la Chambre. Je répète que je serai tout particulièrement attentif à l'intégration des jeunes entrepreneurs.

Par rapport à vos préoccupations de l'emploi, c'est le moment de redonner votre confiance au FOREM qui est en passe d'être redynamisé par les nouvelles propositions gouvernementales. Portez à la connaissance du FOREM tous vos postes vacants et investissez dans la formation (en alternance notamment) ou dans les stages pour les jeunes qui vont découvrir le marché de l'emploi. On le fait déjà mais sans doute pas encore assez.

### Quel est ton crédo, ta devise ?

« Faire encore mieux demain ».

# DIVERSITÉ, EQUITÉ ET INCLUSION (DEI)

Un levier de résilience et de performance durable pour votre entreprise

**E**n Belgique comme ailleurs en Europe, la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) ne relèvent plus seulement d'un engagement moral : elles s'inscrivent désormais dans des cadres réglementaires et des attentes sociétales de plus en plus fortes, y compris en entreprise.

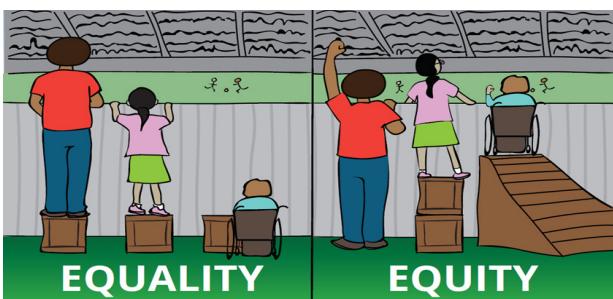
Mais concrètement, que recouvre une politique DEI ? Pourquoi certaines entreprises en font un véritable levier d'impact, quand d'autres peinent à dépasser les slogans ? Quel lien existe-t-il entre DEI, durabilité et performance ? Et qui doit porter cette dynamique en interne ? Cet article propose quelques clés de lecture à partir d'un échange avec Taoufik Amzile, fondateur d'Ascentis Consulting.

## DEI : 3 notions interdépendantes

DEI est l'acronyme de « Diversité – Equité – Inclusion ». Ces trois notions, bien qu'indépendantes les unes des autres, sont en réalité interdépendantes et cruciales quand on veut créer de l'harmonie, du bien-être au sein d'une organisation.

- **La Diversité** reconnaît toutes les façons par lesquelles les gens sont différents. On fait acte ici de la diversité, on objective ces différences qu'elles soient d'origine physiologique, géographique, du genre, de l'âge, des croyances, de la mobilité...

- **L'Equité** vise à fournir des opportunités, un soutien, des ressources et des conditions égales ou adaptées à toutes et tous, quelles que soient leurs caractéristiques ou leurs origines. L'idée n'est pas de traiter chacun de manière *équivalente*, mais de manière *équitable* pour que tous puissent atteindre les mêmes objectifs. Voir l'illustration ci-dessous « Equality – Equity ».



- **L'Inclusion** mobilise les différences pour les engager dans une vision commune et partagée. Les individus se sentent valorisés et faisant partie d'un tout. Dans le langage anglo-saxon, on passerait d'un statut d'« *engaged* » (faire son travail pour lequel on est engagé avec les moyens qu'on nous donne) à un statut de « *committed* » (faire son travail tout en étant impliqué dans la mission et la vision de l'entreprise).

## Une bonne politique DEI : quand on est invité.e à danser

Mettre en place une bonne politique DEI signifie donc que l'on va tenir compte de ces 3 notions, qu'on ne va pas s'arrêter à la diversité ou à l'équité, mais qu'on va travailler aussi sur l'inclusion. Une citation de Verna Myers résume bien cette idée : « *Diversity is being invited to the party, inclusion is being invited to dance* ». Faire entrer la diversité est une chose ; l'intégrer de manière utile et transformatrice dans les pratiques de l'entreprise en est une autre.

Si, par exemple, vous faites entrer une Personne à Mobilité Réduite dans votre entreprise mais que cette personne se sent mal accueillie, stigmatisée et pas reconnue, elle voudra repartir. Comme cette personne conviée au bal mais que personne n'aura invitée à danser. Pour qu'il y ait inclusion, demandez-vous

si cette personne engagée est bien **reconnue et respectée** pour sa différence, et si elle est bien **associée** à la dynamique de votre entreprise du fait de sa différence ? Si c'est le cas, elle restera de manière plus durable dans votre entreprise. Il est d'ailleurs recommandé de mesurer votre niveau d'inclusivité à l'aide d'outils tels que des baromètres internes, audits d'inclusion...

## ...Et quand divers pas de danse s'entremêlent

Soulignons aussi qu'une bonne politique DEI remplit son objectif quand :

1. Elle permet de rendre la **structure résiliente** ; on peut supporter les chocs car, grâce à la diversité, à la différence des parcours et des points de vue dans son équipe, on a tenu compte de toutes les dimensions, de tous les angles morts d'un produit ou d'un service. On a pu dégager ensemble une approche plus holistique.

2. On est dans des **services et produits de meilleures qualité** car ceux -ci rencontrent les attentes d'un plus large public.

3. On présente un **avantage compétitif** car si le produit est plus résilient et apporte plus de satisfaction, c'est aussi parce qu'il a bien été conçu à la base. Et pour cela, c'est qu'on a réussi à sortir de l'uniformisation de décision ou de la consultation. En effet, si tous vos ingénieurs, par exemple, sortent de la même école et ont la même tranche d'âge, pour les mêmes problèmes, ils risqueraient d'apporter les mêmes solutions. D'où l'importance d'une équipe diverse. S'il est vrai que « *l'absence de diversité tue* », on pourrait dire aussi, en reprenant la métaphore de la danse, que « *l'absence de divers pas qui s'entremêlent tue la danse* ».

## Quel lien avec les ODD/SDG et qui pilote ?

La DEI fait partie intégrante des ODD/SDG. Elle se situe clairement dans le **Pilier Social** où on peut la rattacher aux objectifs de développements durables suivants : la lutte contre la pauvreté (1) – l'accès à la santé et au bien-être (3) – l'accès à l'éducation (4) – l'égalité entre les sexes (5) – l'accès à des emplois décents (8) – la réduction des inégalités (10) – justice et paix (16) – tous les partenariats (17).

De la même manière qu'une entreprise ou une organisation mènera une politique de durabilité, elle mènera une politique DEI suivant ses moyens, sa taille, son type de leadership et son degré de sensibilité pour ces questions-là.

Elle peut être accompagnée par un partenaire externe pour l'implémenter, voire la certifier, tel qu'AKT CCI Hainaut le fait pour les ODD. **AKT CCI Hainaut** qui s'est elle-même dotée d'une **charte d'employeur éthique** (visible sur [www.akt-ccih.be](http://www.akt-ccih.be)). Dans tous les cas, il faudra qu'une politique DEI soit portée en interne par quelqu'un qui occupe une fonction transversale et qui sache impliquer tout le monde sur la question pour que cela fonctionne. Le plus souvent, il s'agira d'un « Responsable des Ressources Humaines ». Dans certains cas, d'un « Diversity Manager ».

### Envie d'en apprendre davantage sur le sujet ?

Transformez votre culture d'entreprise. Participez à notre **atelier sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion** pour passer à l'action de manière concrète et récolter les bénéfices d'une stratégie DEI efficace et engageante.

Animé par **Taoufik Amzile**, d'**Ascentis Consulting**  
Date et lieu : **le 7 octobre à La Louvière**

Inscriptions sur : [www.akt-ccih.be/agenda](http://www.akt-ccih.be/agenda)