

1 Company 1 Community 1 Magazine ArcelorMittal Belgium Octobre 2022 n° 2, Bureau de dépôt GentX P910998



34 Retour en images sur le fAMily day



10

La route du soleil

Des panneaux solaires sur le site de Genk



20

Eurogal-Ramet

Une nouvelle station pour le traitement des effluents



22

Plan de relance

La vitesse de croisière est atteinte à Gand



30

Réalité virtuelle

L'or aux Performance Excellence Awards

Sommaire

3. Éditorial
4. News du Groupe
6. 20 bougies pour Decosteel 2
8. 6000 journées en toute sécurité
9. La sécurité en ligne de mire sur les lignes d'inspection
10. La route du soleil
11. Une colonie d'abeilles adoptée par le site de Gand
12. Et le prix de la sécurité est attribué à...
14. Nouvelle acquisition au décapage
16. Un parcours sécurité au sous-sol de Sidgal
18. Un filtre hybride sur le refroidisseur circulaire de l'agglomération 2
20. Une nouvelle station de traitement des effluents pour Eurogal-Ramet
22. Vitesse de croisière pour le plan de relance
24. À travers les yeux d'un drone
26. Qu'est-ce qu'on mange aujourd'hui ?
28. 50 ans de convivialité à la cokerie
30. La réalité virtuelle décroche l'or aux Performance Excellence Awards
32. Sidgal a un incroyable talent
34. fAMILY day
35. Fête des décorés 2022
36. Des étudiants en stage : une valeur ajoutée sur le terrain
38. Franchir la barrière de la langue
39. Personalia
39. Un cœur d'acier pour Aline
40. Journée Découverte Entreprises 2022

Colophon

Ont collaboré à cette édition

Leander Achten, Danny Apers, Michael Bernard, Bart Bonte, Marc Broeckert, Lies Casier, Tom Casteleyn, Lennert Claeys, Timothy Coolens, Koen De Bruycker, Bart De Clercq, Toni De Coster, Peter De Jaeger, Dorien De Knijf, Janara De Maesschalck, Nancy De Meester, Serge De Pauw, Wendy De Pauw, Annick De Smedt, Frederik De Smet, Michael De Vos, Jonathan Debruyckere, Ellen Degadt, Nico Dewachtere, Ellen Falckenbach, Luc Fermin, Stefaan Geers, Bert Ghyselincq, Danny Haesen, Kris Hesters, Anton Joseph Rambooy, Bart Keukelier, Tom Lambrechts, Eveline Lemiere, Arne Lippens, Wouter Lumen, Alexandre Marchal, Kenny Marchand, Patrick Moens, Sabine Nahirnyj, Marco Nienhuijs, Gunter Noens, Dirk Onderbeke, Michel Parys, Alexis Pirson, Kevin Poppe, Gino Praet, Dirk Raes, Vic Regelbrugge, Sven Rooms, Mario Sabbe, Salvatore Seggio, Bob Tytgat, Emral Ugurlu, Sevgi Uysal, Dominique Van Acker, Ronnie Van Coillie, Dirk Van De Vyver, Davy Van De Walle, Eddy Van Durme, Walter van Kerckhoven, David Van Pottalsberghe, Rens Vanderheyden, Marc Vannieuwenhuysse, Manfred Van Vlierberghe, Koen Willems, Eric Zeevaert

Photographie

Jeroen Op de Beeck, Marc Sesselle (p39)

Rédaction et traduction

Isaura De Baets, Tessa De Groote, Barbara De Lembre, Catherine Frennet, Giulia Mazzocchi

Rédactrice en chef et éditrice responsable

Barbara De Lembre
Boulevard John Kennedy 51
9042 Gand
09/347.39.87

Secrétariat de rédaction

Communication.belgium@arcelormittal.com

Couverture

Cet été, le fAMILY Day nous a réunis entre collègues et a permis de faire briller fièrement nos couleurs orange sur les attractions de Walibi. Nous garderons longtemps en mémoire ces visages souriants, ces moments de joie et de cohésion !

Éditorial



Manfred Van Vlierberghe et Luc Fermin

La phase d'étude du projet Green Primary, pour la construction de l'usine DRI et de deux fours électriques, bat son plein. Luc Fermin a été recruté comme directeur du programme. Interview croisée entre Luc Fermin et notre CEO Manfred Van Vlierberghe.

Luc, vous nous accompagnez depuis quelques mois maintenant, beaucoup ne vous connaissent pas encore. Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur vous et votre carrière ?

Luc : « J'ai 59 ans, je suis marié, heureux papa de 3 enfants et originaire des Pays-Bas. En 1988, j'ai obtenu mon diplôme d'ingénieur en mécanique. Ma carrière de plus de 30 ans s'est construite autour de nombreux grands projets dans le secteur du pétrole et du gaz sur presque tous les continents du monde. Ma passion est de travailler avec les gens pour réaliser des projets dont nous pouvons être fiers. »

Vous avez déjà travaillé dans plusieurs entreprises et dans d'autres pays. Qu'est-ce qui vous a frappé lorsque vous avez commencé ici ?

Luc : « La passion et le dévouement des gens sont typiques, chaque personne à qui je parle m'ouvre un nouveau monde. Je constate que je dois encore apprendre la langue. Il existe une abréviation pour presque tout. (rires) D'ailleurs, je trouve la langue flamande magnifique, si harmonieuse et musicale. C'est pour cette raison que j'aime lire des auteurs flamands pendant mon temps libre. »

« Malgré tout, lorsque je compare avec mon environnement de travail précédent, je remarque que les résultats en matière de sécurité sont moins bons que dans le secteur du pétrole et du gaz. Si nous voulons obtenir les mêmes résultats ici, l'acceptation des risques doit baisser. Il y a déjà beaucoup de bonnes initiatives et de principes chez ArcelorMittal Belgium, mais il faut l'attention, l'engagement et la mentalité de chacun pour les appliquer au quotidien. »

Pourquoi le nom Green Primary a-t-il été choisi ?

Manfred : « Green Primary fait référence à la construction de l'usine DRI et de deux fours électriques, en d'autres termes à la manière plus écologique de fabriquer de l'acier dans notre phase à chaud, là où la matière première est fabriquée. Saviez-vous que l'impact de cet investissement équivaut à la plantation d'une forêt de la taille de la Flandre orientale ? Pas moins de 90 % de notre impact sur le climat provient de nos départements du Primary. C'est donc un choix logique – 'first things first' – d'investir dans une production plus durable dans ces départements en premier lieu. Cela n'enlève rien, bien sûr, au fait que dans le secteur du Finishing aussi, nous avons de grands projets en cours pour diminuer notre empreinte écologique. »

Quels sont les défis de ce projet et quelles sont les prochaines étapes ?

Luc : « L'ampleur de ce projet est plus grande que tout autre projet réalisé jusqu'à présent dans notre entreprise. Ce sera un défi de le mettre en œuvre tout en se concentrant au quotidien sur une production d'acier efficace. Cela nécessitera une approche structurée et une vision à long terme. La prochaine étape consiste à achever la phase de conception d'ici la fin de l'année. Après cela, les travaux plus concrets pourront commencer sur les plans d'étude des installations. »

Comment ce projet s'inscrit-il dans notre feuille de route en matière de décarbonation et pourquoi est-il si important ?

Manfred : « En plus de Green Primary, nous restons pleinement engagés dans les deux autres axes de notre stratégie, qui sont la circularité du carbone ('Smart Carbon'), ainsi que l'augmentation de l'efficacité énergétique et l'utilisation des déchets. Les différents projets ont chacun leur contribution et continueront d'être développés en parallèle, avec un objectif clair en tête : produire de l'acier de manière durable et neutre pour le climat. »

« Toutefois, l'importance et l'impact de ce projet ne peuvent être sous-estimés : d'un seul coup, nous réduisons nos émissions d'un tiers, soit plus de 3 millions de tonnes de CO₂. Cela nous permettra également d'être les premiers en Europe à pouvoir proposer de l'acier vert à nos clients à grande échelle et pour des applications exigeantes. »

« En outre, le projet va au-delà de la construction des installations elles-mêmes. Nous travaillons avec nos collègues des achats et de l'énergie au sein du groupe sur des contrats à long terme pour obtenir du gaz et de l'électricité dans les quantités requises et à des prix fixes. Nous veillons donc à ce que ce projet ne soit pas déterminé ou compromis par la forte hausse des prix de l'énergie. »

« Nous sommes donc déterminés à ancrer la production d'acier ici, en Belgique, pour les décennies à venir. Et nous avons cette possibilité grâce aux efforts de ces dernières années. C'est tout à l'honneur, en d'autres termes, de nos propres travailleurs, malgré les conditions difficiles en Europe. Grâce aux efforts de chacun d'entre vous, nous avons maintenant la possibilité de consolider l'avenir d'ArcelorMittal Belgium. »

ArcelorMittal poursuit ses investissements dans Form Energy par l'intermédiaire du fonds XCarb® Innovation

ArcelorMittal a annoncé avoir réalisé un nouvel investissement de 17,5 millions de dollars dans Form Energy Inc. par l'intermédiaire de son fonds XCarb® Innovation. Cet investissement, qui fait partie du cycle de financement de Série E de 450 millions de dollars dans Form Energy, est le deuxième investissement réalisé par ArcelorMittal dans l'entreprise, après son investissement initial de 25 millions de dollars annoncé en juillet 2021.

Fondée en 2017, Form Energy développe, produit et commercialise une nouvelle classe de systèmes rentables de stockage d'énergie sur plusieurs jours, qui permettent la mise en place d'un réseau électrique fiable et entièrement renouvelable tout au long de l'année. L'entreprise travaille actuellement sur un processus de sélection robuste pour sa première installation de production de batteries à grande échelle. Form Energy a d'abord identifié plus d'une centaine de sites dans 16 états et a réduit la sélection des sites à trois états.

Lors de l'investissement initial réalisé par ArcelorMittal dans Form Energy, les deux parties ont également signé un accord de développement conjoint afin d'explorer la possibilité pour ArcelorMittal de fournir à Form Energy du fer obtenu par le procédé de réduction directe de fer (« DRI ») sur mesure comme apport de fer pour sa technologie de batterie. Les travaux menés dans le cadre de ce contrat pour définir les adaptations opérationnelles pour la production d'un produit DRI spécialement adapté pour les batteries de Form Energy avancent bien et des plans de tests de production à plus grande échelle sont en cours.

Irina Gorbounova (Head of the XCarb® Innovation Fund chez ArcelorMittal) a déclaré à ce sujet ce qui suit : « Depuis notre premier investissement l'an dernier, Form Energy a réalisé des progrès remarquables dans le développement de sa technologie, et nous sommes heureux de pouvoir poursuivre notre implication chez eux maintenant qu'ils travaillent à la création de leur première installation de production à grande échelle. »

« Les aciéries fonctionnent 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Autrement dit, maintenant que nous développons nos processus de production pour utiliser des sources d'énergie propre, les solutions permettant de surmonter la nature intermittente des énergies renouvelables ont un rôle important à jouer. Des entreprises telles que Form Energy sont un exemple de la raison pour laquelle nous avons créé le XCarb® Innovation Fund ; elles peuvent jouer un rôle important dans la transition de notre industrie. Investir et collaborer avec les entreprises par l'intermédiaire de notre fonds leur permet non seulement de développer plus vite leur technologie, mais aussi d'en profiter directement si la technologie est développée à l'échelle industrielle. »

Le fonds XCarb® Innovation a été lancé en mars 2021. Le fonds soutient l'ambition d'ArcelorMittal de prendre la tête de la décarbonation de l'industrie sidérurgique mondiale. Il s'appuie sur les technologies de décarbonation de pointe qu'ArcelorMittal développe et déploie en investissant dans des entreprises qui développent des technologies ayant le potentiel pour soutenir et accélérer la transition vers une production d'acier à faible intensité de carbone – pour atteindre au final un niveau d'émissions nul.

Depuis sa création, le fonds a investi pour un montant total de 197,5 millions de dollars dans des entreprises qui développent des technologies dans différents domaines, notamment le captage, l'utilisation et le stockage du carbone, les technologies perturbatrices de l'hydrogène, les technologies liées à l'énergie propre et les technologies de stockage de l'énergie à grande échelle de longue durée. Par l'intermédiaire du fonds, ArcelorMittal est également un partenaire fondateur du programme Catalyst de Breakthrough Energy, société créée par Bill Gates qui vise à combiner financement public et privé pour assurer le déploiement à grande échelle de technologies propres de prochaine génération.



Illustration du système de batterie de Form Energy.



Zeleros et ArcelorMittal testent les performances de l'acier pour l'hyperloop

Une nouvelle installation d'essai à ultra hautes vitesses unique a été conçue pour évaluer les performances des matériaux nécessaires à la construction et à l'utilisation de systèmes de transport à très grande vitesse.

Les travaux de Zeleros et d'ArcelorMittal permettent à ces deux entreprises d'optimiser la conception et la sélection des aciers destinés à être utilisés dans des véhicules et infrastructures de l'hyperloop.

Valence, le 28 septembre 2022

Zeleros et ArcelorMittal, la plus grande entreprise sidérurgique et minière au monde, ont conduit des essais afin d'analyser le comportement de différentes nuances d'acier pour leur utilisation optimale dans l'hyperloop. Zeleros est une société européenne qui développe un hyperloop évolutif, soit un système de transport public et de marchandises à très grande vitesse.

Une installation d'essai sous la forme d'un rouet capable d'atteindre des vitesses linéaires allant jusqu'à 500 km/h a été conçue et construite au Centre d'excellence ferroviaire d'ArcelorMittal en Espagne. On y teste les performances de certaines nuances d'acier dans des conditions à ultra hautes vitesses, avant de conduire des essais sur un hyperloop évolutif. Les résultats fournissent des données pour faire avancer la sélection des meilleurs aciers pour l'hyperloop, en considérant la sécurité, l'efficacité énergétique, les coûts et l'évolutivité comme principaux critères de décision.

Une collaboration pertinente pour l'hyperloop évolutif de Zeleros

Zeleros et ArcelorMittal collaborent depuis 2017. Depuis lors, des experts des deux entreprises – dont tous les centres R&D d'ArcelorMittal – ont développé conjointement des études afin d'analyser le comportement de matériaux dans des conditions à grande vitesse. Lors de ces essais, les effets de propriétés importantes de la technologie de l'hyperloop sont mesurés, comme les propriétés électromagnétiques de l'acier (dans des concepts hyperloop, l'utilisation de la lévitation magnétique est proposée). Dans le cadre de la collaboration entre les deux sociétés, ArcelorMittal Europe – Long Products, Rails & Special Sections – a développé de nouveaux produits offrant des performances de guidage et de freinage améliorées, dans le cadre du projet de co-ingénierie plus large entre Zeleros et ArcelorMittal.

« Pour atteindre la vision de Zeleros de construire un hyperloop évolutif incluant la technologie de freinage, de guidage et de lévitation dans le véhicule, cette collaboration est essentielle. Grâce à l'amélioration continue de l'acier, nous pouvons réduire radicalement les coûts d'infrastructure et assurer l'efficacité énergétique et la viabilité des infrastructures », explique Daniel Orient (CTO de Zeleros).

« Le travail que nous avons accompli avec Zeleros reflète l'importance que nous attachons à soutenir des projets innovants impliquant l'utilisation de l'acier dans les infrastructures et le transport et contribuant à la réduction des émissions de CO₂ », explique Nicoleta Popa (Portfolio Leader of Construction Applications, Infrastructures & Long Products d'ArcelorMittal Global R&D).

« L'équipe pluridisciplinaire d'ArcelorMittal pour les aspects structurels, mécaniques et électromagnétiques témoigne de la force de notre approche pour des projets innovants aussi complexes. Cela se reflète aussi bien dans la définition de nouveaux produits que dans le développement de nouvelles solutions », explique Frédéric Painchault (Head of Marketing and Sustainability Global Automotive and Mobility Solutions).

Outre l'hyperloop, ArcelorMittal a participé à des études de matériaux pour d'autres applications développées par Zeleros. Parmi celles-ci, le SELF (Sustainable Electric Freight-forwarder) a été conçu pour déplacer des conteneurs intermodaux standard de manière plus rapide, automatisée et durable dans les ports. Dans cette optique, le tronçon d'essai est en cours d'aménagement dans le port de Sagunt en Espagne.

Zeleros veut également progresser dans la construction de solutions de mobilité efficaces et durables comme l'hyperloop et SELF. Elle le fait en collaboration avec des partenaires disposant de connaissances industrielles approfondies, comme le démontrent les études de matériaux réalisées avec ArcelorMittal.

Zeleros a réalisé une vidéo pour mettre en lumière la dernière phase du développement de l'hyperloop.



Quelques membres de l'équipe Decosteel 2 qui font partie du département depuis 20 ans.
De gauche à droite : Bart Keukelier, Kurt Bogaert, Timothy Coolens, Bart Bonte, Toni De Coster, Dominik Verbrugge, Kris Hesters et Serge De Pauw.

20 bougies pour Decosteel 2

Il y a un peu plus de 20 ans, Decosteel 2, la ligne de peinture d'ArcelorMittal Belgium à Gand, revêtait sa toute première tôle d'acier. C'était le 8 mai 2002. Rencontre avec des travailleurs qui ont contribué à bâtir son histoire depuis le tout début.

En 2002, Decosteel 2 n'était qu'un squelette d'acier. La recherche d'une équipe solide qui aiderait l'ambitieuse ligne de peinture à se déployer battait son plein. Les nouveaux membres de l'équipe de se sont vu attribuer des postes avant même que la ligne ne soit opérationnelle. **Serge De Pauw** (chef opérateur cabine de peinture Decosteel 2) raconte : « Nous avons suivi la formation avec nos collègues de Decosteel 1 à Geel. La formation a duré entre 4 et 6 semaines. C'est là qu'on nous a attribué notre rôle, comme opérateur d'entrée, opérateur de peinture, chef opérateur... »

Après neuf mois de formation, l'équipe a pu travailler sur le terrain à Decosteel 2 pour la toute première fois. « Au début, tout ne se passait pas très bien. Tout était tout nouveau, nous n'avions pratiquement aucune expérience. Bref, les ingrédients étaient réunis pour beaucoup de temps d'arrêt et de problèmes. Les premiers mois, nous avons peu de commandes et la vitesse de la ligne était encore lente parce que tout le monde devait encore apprendre à connaître la

ligne et les machines », explique **Patrick Moens** (opérateur Decosteel 2). « Comme il y avait peu de commandes, nous avons dû tourner avec une seule équipe pendant plusieurs mois », ajoute **Toni De Coster** (technicien Decosteel 2).

Une croissance rapide

« Lorsque le secteur automobile a découvert notre produit, le vent a tourné, déclare **Kris Hesters** (contremaître Decosteel 2). Nous avons reçu beaucoup plus de commandes et nous avons alors travaillé en continu en 4 pauses. Notre personnel a acquis de plus en plus d'expérience. Ce sont, entre autres, les personnes présentes autour de cette table aujourd'hui qui ont fait en sorte que Decosteel 2 devienne une ligne de peinture aboutie. »

La vitesse de la ligne a depuis doublé par rapport au démarrage. La variété des produits livrés par Decosteel 2 a énormément augmenté. **Timothy Coolens** (technicien WCM)

précise : « Aujourd'hui, nous sommes en mesure de produire environ 15 mix de produits différents. Cela a nécessité l'ajout de nombreuses installations, telles qu'une machine d'application de film de protection, une embosseuse qui permet d'imprimer des motifs dans la peinture et bien plus encore. »

En termes de sécurité, Decosteel 2 s'est également beaucoup amélioré. De nombreuses mesures de sécurité ont été prises, comme la mise en place de meilleures consignes dans la cabine de peinture. « Ainsi, nous ne pouvons plus démarrer les machines lorsque nous sommes sur ligne. De plus, nous ne pouvons plus toucher les machines elles-mêmes, ce qui constitue une énorme amélioration », explique encore **Bart Bonte** (technicien production Decosteel 2).

Un département unique

« Tous les services – aussi bien la maintenance que la production et la qualité – sont toujours soutenus par au moins un 'ancien' dans le groupe qui est là depuis le début de cette ligne. C'est quelque chose d'unique, selon **Bart Keukelier** (chef de ligne maintenance Decosteel 2). La bonne ambiance de l'équipe y contribue certainement. Et nous voyons encore des défis à relever pour améliorer notre département. »

« Tout change très vite sur cette ligne de revêtement. La vaste gamme de produits fait en sorte que les travailleurs sont toujours confrontés à de nouveaux défis. Chaque nouveau type de peinture nécessite une certaine forme d'expérimentation avant de pouvoir être réellement utilisé.

De ce fait, notre travail évolue également, ce qui rend tout cela extrêmement intéressant », déclare **Serge**.

Une équipe solide

« L'équipe est très forte, insiste **Patrick**. Ce sont en grande partie les collègues qui rendent notre travail si agréable. Les 'anciens' qui ont participé à la mise en route sont un groupe très soudé, on se sent presque comme dans une famille. Nous avons aussi toujours été un peu des francs-tireurs sur ce site. Nous avons même des vêtements de sécurité d'une couleur différente, les nôtres étaient verts. Ils nous appelaient parfois le département vert dans d'autres départements. » (rires)

Beaucoup de fierté

L'anniversaire a été célébré avec une bonne part de gâteau... et une grosse part de nostalgie. En regardant en arrière, les 20 ans d'histoire de Decosteel 2 suscitent un sentiment de fierté dans l'équipe. « Quand nous repensons à la toute première tôle d'acier que nous avons fait passer par la ligne et à la façon dont nous fonctionnons aujourd'hui, nous ne pouvons qu'être fiers », déclare **Toni**.

Projets futurs

« Nous aimerions atteindre l'argent de la WCM. Ce serait la cerise sur le gâteau pour le gros travail que notre équipe a fourni pendant toutes ces années. Nous continuons à nous efforcer d'obtenir la meilleure qualité possible et, ensemble, nous y parviendrons », conclut **Timothy**.



6000

L'équipe Decosteel 1 veille à ce qu'aucun accident ne survienne au sein du département.

Journées en toute sécurité

Dernièrement, le chiffre 6000 s'est affiché en grand avec des lumières rouges sur le panneau à l'entrée du département Decosteel à Geel. Celui-ci indique le nombre de jours sans accident chômant. Depuis plus de 16 ans, la ligne de peinture a réussi à les prévenir grâce à sa forte culture de la sécurité et à son esprit d'équipe bienveillant.

Comment expliquez-vous ces 6000 journées sans accident chômant ?

Tom Lambrechts (coordonateur sécurité Decosteel 1) : « Cette réussite n'est pas déterminée par un seul facteur, plusieurs éléments ont contribué à ce niveau de sécurité. L'un d'entre eux est que nous sommes un petit département qui compte environ 60 travailleurs. Par conséquent, nous disposons d'une chaîne de communication très efficace avec des temps de réponse rapides. Nous pouvons donc être très réactifs lorsqu'il y a quelque chose à signaler en matière de sécurité. Cela réduit énormément nos risques. »

Mario Sabbe (chef de ligne production Decosteel 1) : « Nous avons également déjà mis en œuvre de nombreuses améliorations techniques, et nous avons encore des projets pour aller plus loin. Malgré tout, le plus important est de créer une culture au sein du département où la sécurité est toujours centrale. Nous prônons une culture ouverte, où les gens se sentent libres de signaler quoi que ce soit, afin que nous puissions prendre des mesures rapides si nécessaire. Ici, nous défendons vraiment l'idée que la sécurité doit être une priorité pour ET par tout le monde. En d'autres termes, chacun ici se sent responsable de sa propre sécurité et de celle de ses collègues. »

Comment avez-vous développé une telle culture ?

Tom : « Cela s'est fait lentement. À une autre époque, la responsabilité était souvent rejetée sur les autres. À partir de là, nous avons évolué vers une véritable culture de la sécurité. C'est un changement qui prend des années. Pour obtenir des résultats efficaces, il est essentiel que la direction montre l'exemple. »

Mario : « Juste avant le début des 6000 jours, il y a environ 17 ans, des accidents graves ont eu lieu ici et c'est alors que

la sonnette d'alarme a été tirée. À partir de ce moment-là, nous avons avancé étape par étape vers un environnement plus sûr. L'affichage à l'entrée de notre département indique le nombre de jours sans accident chômant. C'est l'une des premières choses que les travailleurs de Decosteel 1 voient lorsqu'ils arrivent au boulot. Cela met une certaine pression entre collègues. Personne ne veut ramener ce score à zéro, nous sommes arrivés trop loin pour ça. »

Les 6000 jours sans accident chômant ont-ils été célébrés ?

Tom : « Nous n'avons pas fêté le cap des 6000 jours en particulier. Mais chaque année durant laquelle nous n'avons pas connu d'accident, nous organisons quelque chose pour tous les travailleurs afin de leur témoigner notre gratitude pour leur vigilance. »

Que ressentent les équipes par rapport à cette performance impressionnante ?

Mario : « L'esprit de collectif est très fort chez Decosteel. Nous avons atteint cette performance en équipe. Tout le monde est très fier de cette réussite et heureux de voir le résultat sur le tableau chaque matin. »

Tom : « Notre mission d'accroître la sécurité à Decosteel 1 n'est pas terminée pour autant. Nous travaillons notamment à l'élaboration d'une clôture autour des toits pour éliminer les risques de chute. Il s'agit d'un processus continu de recherche de moyens d'amélioration. Nous continuons à y travailler ensemble chaque jour en tant qu'équipe ! »



La sécurité en ligne de mire sur les lignes d'inspection

C'est avec une grande fierté que la ligne d'inspection à Gand a franchi le cap des 5000 jours sans accident chômant. L'équipe revient sur la manière dont elle a réalisé cette performance.

Tout d'abord, qu'est-ce que la ligne d'inspection et qu'implique votre fonction ?

Peter De Jaeger (contremaître de jour ligne d'inspection) : « ArcelorMittal Belgium dispose de trois lignes d'inspection à Gand. Celles-ci ont pour but principal de contrôler la qualité de surface, l'épaisseur, etc. des tôles d'acier. Nous garantissons que tous les produits envoyés aux clients répondent à leurs spécifications. »

Selon vous, quelles sont les principales différences en matière de sécurité entre aujourd'hui et il y a une dizaine d'années sur cette ligne ?

Peter : « Notre département a été l'un des premiers à utiliser intensivement les consignations. Celles-ci font en sorte qu'un collaborateur ne puisse franchir les barrières que lorsque l'installation est immobile et hors tension. Cela rend notre lieu de travail beaucoup plus sûr. À l'arrivée des consignations, des critiques ont été émises. Nous pensions que cette nouvelle façon de travailler ralentirait notre travail. Assez ironiquement, cette mesure de sécurité a eu un effet positif sur l'efficacité de notre ligne. »

Fredrik de Smet (chef d'équipe ligne d'inspection) : « Cela s'explique aussi par un changement de mentalité qui a suivi la mise en œuvre des consignations. Auparavant, les gens effectuaient des opérations sur des installations plutôt impulsivement, sans toujours y réfléchir assez longtemps. De nos jours, se rendre sur l'installation est une étape en soi, ce qui permet automatiquement aux gens d'être bien plus réfléchis lorsqu'ils effectuent une opération. »

Bob Tytgat (chef de ligne lignes d'inspection & emballage) : « Ce changement de culture se poursuit dans d'autres domaines. La vigilance parmi les collègues s'est considérablement accrue ces dernières années. La conscience que la vigilance entre collègues est pour le bien de tous est très présente actuellement. »

Sevgi Uysal (opérateur d'entrée ligne d'inspection) : « Je pense que la meilleure façon de soutenir ce changement de comportement consiste à se parler en cas de problème. Quand un collègue vous dit que vous n'avez pas vos gants par exemple, vous l'écoutez directement. »

Comment continuer à garantir la sécurité ?

Bob : « Il ne faut jamais avoir le sentiment d'avoir atteint notre

objectif en matière de sécurité. C'est vraiment un sujet sur lequel nous devons continuer à travailler. Les 5000 jours sans accident chômant montrent que nous sommes sur la bonne voie, mais nous n'avons pas encore atteint la ligne d'arrivée. Un grand défi consiste à faire en sorte que les nouvelles règles de sécurité deviennent une habitude pour les travailleurs. Nous voulons que la sécurité devienne une réaction automatique chez tout le monde. »

Comment faire en sorte que la sécurité et la vigilance partagée restent dans les pensées des travailleurs ?

Kevin Poppe (opérateur ligne d'inspection) : « Un bon esprit d'équipe et une vigilance partagée vont de pair. Nous trouvons normal d'aider nos collègues quand nous remarquons qu'ils en ont besoin. Nous traitons la sécurité de la même manière. C'est pourquoi nous misons aussi de temps en temps sur des team buildings en vue d'améliorer la vigilance partagée et la sécurité. »

Peter : « Chaque jour, nous menons des entretiens sécurité avec nos collègues. Nous diffusons également du matériel sur ligne, comme des vidéos qui mettent en lumière la sécurité au quotidien. Une fois par an, nous organisons une journée sécurité, durant laquelle nos collaborateurs peuvent participer activement à diverses activités dans le domaine de la sécurité. Par ailleurs, nous nous réunissons tous les mois une heure avec l'équipe pour aborder différents sujets pendant un 15' sécurité. Toutes ces initiatives ont pour but de sensibiliser au maximum nos collaborateurs à la sécurité. Ne jamais lâcher prise est la clé du succès. »

Quels sont les effets de ces efforts ?

Emral Ugurlu (opérateur d'entrée ligne d'inspection) : « Au début, je ne me rendais pas toujours compte des risques de notre lieu de travail. Par la suite, lors de formations sécurité, nous avons pu voir de temps en temps des vidéos montrant clairement que la sécurité est une affaire sérieuse. Ces vidéos vous marquent, cela reste souvent longtemps gravé dans notre esprit. Cela a un grand impact sur la cohérence avec laquelle je gère la sécurité. »

Pourquoi la sécurité est-elle si importante à vos yeux ?

Bob : « Pour moi, il est extrêmement important de veiller à ce que tous mes collaborateurs de la ligne travaillent en toute sécurité. Chaque collègue est une part essentielle de l'équipe et je serais personnellement affecté, de même que toute l'équipe, qu'il leur arrive quelque chose. C'est pourquoi nous continuons à tout donner pour élever la sécurité à un niveau supérieur. »

L'équipe en charge du projet des panneaux solaires de Genk.

De gauche à droite : Rens Vanderheyden, Leander Achten, Willy Smets, Gunter Noens et Erik Kowalewski.

La route du soleil

Après avoir franchi de nombreux obstacles, l'équipe de Genk a réussi à mener à bien un projet très ambitieux. Son site s'est doté de 4700 panneaux solaires. Le soleil leur fournira quelque 2,2 mégawatts d'électricité verte.

L'installation de panneaux solaires à Genk a été envisagée pour la première fois en 2010. À cette époque, les calculs du bureau d'études ont montré que le toit était trop léger pour les supporter. En 2018, il a été décidé d'utiliser un terrain vague sur le site. Pour ce faire, le site devait obtenir un permis d'environnement auprès de la province du Limbourg et de la ville de Genk, qui devait ensuite être approuvé par le ministre Zuhair Demir. **Leander Achten** (support technique) explique : « Le corona est ensuite intervenu en 2020, avec pour conséquence que notre permis initial n'était plus valable au moment où nous pouvions commencer à installer les panneaux solaires. » **Gunter Noens** (chef du département) ajoute : « Obtenir les autorisations a été un véritable parcours du combattant. Par rapport aux autres sites d'ArcelorMittal Belgium, notre permis est arrivé beaucoup plus tard. »

Une course contre la montre

Une fois le contrat finalisé, le défi suivant a été d'installer les panneaux solaires dans les délais impartis afin que les subventions restent valables. Ce fut un véritable défi en raison des délais de livraison de plusieurs composants qui avaient pris beaucoup de retard avec la crise du corona. Il a fallu beaucoup de souplesse et de persévérance pour terminer le travail à temps.

En raison des nombreux changements sur le marché et des choix que les collègues ont dû faire, respecter cette échéance n'a pas été une mince affaire. « Un exemple :

nous avons reçu notre dernière livraison de pièces moins d'une semaine avant de mettre les panneaux en service. Ça a été une véritable course contre la montre », explique **Leander**. Grâce à la détermination et à la flexibilité de **Willy Smets** (technicien électricité) et d'**Erik Kowalewski** (technicien maintenance) qui ont assuré le suivi technique du projet, ainsi que des personnes du bureau d'études et de l'entrepreneur, la mise en service finale a néanmoins pu être réalisée dans les délais prévus.

Le projet était sur la table depuis si longtemps que lorsque l'installation des panneaux a pu commencer, les réglementations avaient tellement changé que le business case ne tenait plus la route. « Nous avons dû revoir complètement nos plans à quatre reprises pour rester rentables, ajoute **Rens Vanderheyden** (responsable production). En raison des changements intervenus dans le domaine juridique, les plans ont pris une ampleur considérable. Nous avons fini par installer beaucoup plus de panneaux solaires que prévu. Les plans finaux du projet visent à atteindre la capacité maximale d'énergie solaire que nous pouvons obtenir à partir de la surface de notre site. »

Orientation optimale

Contrairement à de nombreux autres parcs solaires, celui d'ArcelorMittal Belgium à Genk n'est pas orienté vers le sud, mais vers l'est et l'ouest. Les panneaux orientés sud produisent le plus d'énergie totale vers midi. Le site de Genk a une demande énergétique plutôt régulière, répartie sur

toute la journée. L'énergie étant plus chère aux heures de pointe du matin et du soir, il est plus intéressant de compter davantage sur sa propre énergie solaire pendant ces heures. Les panneaux solaires sont donc principalement orientés vers le soleil du soir et du matin.

En outre, cette réalisation est un bel exemple de la véritable coopération entre les sites d'ArcelorMittal Belgium. L'achat des structures a été effectué par l'intermédiaire de la société Sadeff, un bon client de notre entreprise. Les structures porteuses ont été réalisées en acier Magnelis®. En vérifiant les commandes, il s'est avéré que la moitié de l'acier utilisé dans les structures de support était produite à Eurogal sur notre site de Liège et l'autre moitié sur notre site de Sidgal 3 à Gand.

Vers un site encore plus vert

Le toit n'étant pas assez solide pour une couverture complète de panneaux solaires, l'équipe va étudier combien de panneaux solaires il peut supporter. Des types plus légers de panneaux ou de feuilles solaires sont également susceptibles d'arriver sur le marché, ce qui laisse entrevoir des possibilités pour l'avenir. Il est également prévu d'installer une éolienne (4,5 MW) qui, avec les panneaux solaires, pourrait couvrir 10 % de la consommation d'énergie du site de Genk.

Rens conclut : « La route a été longue, mais nous sommes très satisfaits de ce que nous avons réalisé. Nous sommes fiers de cette installation verte du site de Genk. Avec nos futurs projets tels que l'éolienne et les bornes de recharge dans le parking, nous voulons envoyer un message clair. Nous nous engageons à œuvrer pour l'avenir écologique de notre entreprise. »

Une colonie d'abeilles adoptée par le site de Gand

ArcelorMittal Belgium sait combien les abeilles sont importantes pour la biodiversité. C'est pourquoi notre site de Gand a décidé d'adopter une colonie d'abeilles et de devenir ainsi une entreprise « nectariste ».

Une grande partie des fruits et légumes que nous mangeons chaque jour, nous les devons aux abeilles. C'est vrai pour les fruits et légumes, mais aussi pour le café, l'huile de tournesol, la moutarde... Il ne pourraient pas être cultivés à la même échelle sans les abeilles. En pollinisant les cultures de production, elles sont cruciales pour notre planète.

Nectarist est une entreprise apicole et de production de miel qui vise à préserver les populations d'abeilles et à soutenir les apiculteurs. En outre, leurs produits sont récoltés dans le plus grand respect de l'abeille et sont de préférence belges et biologiques. Nectarist a récemment installé deux ruches sur notre site de Gand. Par cette action, nous voulons stimuler la biodiversité en favorisant la reproduction des espèces de fleurs sauvages et espérons contribuer à la conservation des populations d'abeilles dans notre région.

Pour en savoir plus, consultez le site www.nectarist.be



Stan Blomme et Geert Matthijs près des ruches du site de Gand.

Et le prix de la sécurité est attribué à...



Dirk Onderbeke, Michael Bernard et Tom Casteleyn, de l'atelier central, ont travaillé sur un case du Pilier 8 qui a été récompensé.

Comme chaque année, le département PEB met en avant une équipe qui a fourni un effort particulier dans le domaine de la sécurité via le prix du Pilier 8. Cette année, il a été attribué à l'atelier central de Gand. L'équipe a mis au point une solution ingénieuse pour travailler sous une charge suspendue.

En quoi consistait exactement votre case Pilier 8 ?

Davy Van De Walle (contremaître) : « Au sein de l'atelier central, nous sommes chargés de la réparation et de l'entretien de différentes pièces de machines et d'installations. L'une d'elles est un cylindre qui est utilisé pour broyer les matières premières. Ces cylindres pèsent

entre 11 et 13 tonnes. Pour les vérifier et les entretenir, nous devons effectuer toute une série d'opérations. Nous avons l'habitude de suspendre ce cylindre à une grue afin d'y avoir accès par tous les côtés. Mais pour l'une de ces opérations qui consiste à desserrer des boulons, nous devons passer sous le cylindre. »



Michael Bernard (ouvrier qualifié) : « Nous avons ensuite discuté ensemble du problème pour voir dans quelles directions nous pouvions aller pour trouver une solution. De là sont nées les idées du socle et de l'outil de la visseuse pneumatique. Une fois qu'on a eu l'idée, le reste du processus s'est déroulé assez rapidement. Nous avons d'abord réalisé un prototype de l'outil et l'avons testé. Par la suite, nous avons encore apporté quelques améliorations à l'outil final. »

Tom : « C'est finalement une solution assez simple. Mais elle rend notre travail plus efficace et beaucoup plus sûr. »

Quelle a été la partie la plus difficile du case ?

Tom : « Je pense que le plus difficile a été de trouver l'idée de la solution et non pas d'élaborer efficacement le concept. De nombreuses réunions ont été nécessaires. Il s'agit d'une grande pièce et il y a beaucoup de personnes impliquées, chacune avec sa propre vision. Cela a permis d'avoir plusieurs points de vue différents sur la situation, ce qui a également rendu ce case intéressant. »

Êtes-vous satisfaits de la solution ?

Tom : « C'est beaucoup plus sûr de toute façon et ça apporte une amélioration globale. »

Danny : « Ce projet a permis de remédier à une situation qui présentait de nombreux risques pour la sécurité depuis des années. Je suis très fier de l'équipe et de ce qu'elle a accompli. »

Vous attendiez-vous à recevoir le prix du Pilier 8 ?

Dirk Onderbeke (chef d'équipe atelier B) : « Nous ne nous y attendions pas forcément, mais nous avons conscience que nous avons élaboré un beau case. Nous avons utilisé la méthode pour faire face à une situation très dangereuse et nous l'avons fait de manière intelligente. Nous y avons également consacré beaucoup de temps et d'efforts. »

Êtes-vous heureux de cette victoire ?

Michael : « C'est bien sûr agréable d'être reconnu pour le travail que nous avons accompli. Nous sommes également très fiers de ce que nous avons réalisé ensemble. Mais le plus important, c'est de faire en sorte de pouvoir rentrer chez nous tous les jours sains et saufs. »

Est-il prévu de poursuivre le travail sur le projet à l'avenir ?

Danny : « Une partie importante de l'entretien du cylindre consiste à le faire tourner. Aujourd'hui, cette opération est réalisée à l'aide d'un chariot élévateur et d'une grue. Nous sommes en train de concevoir un socle pivotant pour que le cylindre puisse tourner automatiquement. De cette façon, nous éliminons à nouveau des risques de sécurité supplémentaires. Nous continuons à tout faire pour arriver à la situation la plus sûre possible dans l'atelier. »

Danny Haesen (chef de ligne atelier, magasin, garage) : « Ce case Pilier 8 visait principalement à éviter de travailler sous une charge suspendue. Car il s'agit d'une méthode de travail dangereuse, héritée du passé. »

Tom Casteleyn (1er mécanicien) : « Nous avons conçu un socle où la charge peut être déposée. Cela nous permet de travailler de manière beaucoup plus ergonomique et sûre. Nous avons également fabriqué un outil dans lequel nous pouvons insérer notre visseuse pneumatique pour desserrer les boulons sans avoir à nous retrouver sous le cylindre. Cela permet également d'éviter le danger d'écrasement qui existait autrefois. Grâce à cet outil, nous pouvons maintenant serrer plusieurs boulons à la fois. »

Comment s'est déroulé le développement de ce case ?

Danny : « Pour commencer, nous avons filmé les opérations à effectuer sur le cylindre. De cette façon, nous avons pu revoir les images et analyser où se trouvaient les plus grands dangers. »

Nouvelle acquisition au décapage

Mi-juillet, le stock du décapage s'est équipé d'un nouveau chariot élévateur d'une capacité de chargement de 30 tonnes. Après un long voyage en bateau depuis la Suède, ce chariot est arrivé sur le site de Gand à l'aide d'un porte engin.

Que reprennent exactement les activités de régénération et de stock au décapage ?

Vic Regelbrugge (contremaître de jour décapage, stock & régénération) : « En fait, notre département est une petite usine chimique qui approvisionne les installations de décapage avec de l'acide d'un côté et des bobines de l'autre. »

À quoi va servir ce nouveau chariot élévateur ?

Vic : « Nos installations ont une certaine capacité de stockage des bobines. Au décapage, cette capacité maximale est d'environ 105 000 tonnes, mais quand la production s'intensifie, nous devons pouvoir évacuer les bobines. À ce moment-là, nous utilisons le chariot élévateur pour placer ces rouleaux dans des espaces externes. »

Dorien : « Je donne un exemple. Dans le cas d'un arrêt du laminoir à chaud, mais pas du laminoir à froid, des installations de décapage et des tandems, nous avons besoin d'un espace tampon plus grand. »

Tout le monde peut-il conduire un chariot élévateur ou cela exige-t-il une formation/un certificat ?

Vic : « Il faut un brevet de cariste. Dans chaque pause, un certain nombre de collaborateurs ont été désignés pour suivre la formation. Ils en suivent d'abord une chez Formaz à Evergem où ils acquièrent un bagage et de l'expérience. Ensuite, nous les laissons conduire ces appareils chez nous pendant six mois. Au bout de ces six mois, ils sont évalués par moi-même ou par le service prévention. »

À quel carburant le chariot élévateur roule-t-il ?

Vic : « Il dispose d'un moteur diesel économe en énergie qui est le plus économe de cette catégorie sur le marché. »

Dorien : « Le chariot élévateur est également équipé d'AdBlue, une solution aqueuse que l'on ajoute au diesel pour rendre la conduite du véhicule plus propre. »

Un chariot élévateur doit être capable de transporter des matériaux lourds, mais quel est le poids du chariot proprement dit ?

Vic : « Ce chariot élévateur pèse 60 tonnes et peut transporter jusqu'à 30 tonnes, soit la moitié de son propre poids. »

Avec de telles dimensions, la sécurité doit occuper une place centrale ?

Dorien : « Dans notre département, ce nouveau chariot élévateur est considéré comme un joyau en matière de sécurité. Il est particulièrement bien équipé. C'est un énorme bond en avant en matière d'ergonomie et d'efficacité. Nous nous trouvons dans une zone sans séparation physique entre les personnes et les gros véhicules. C'est pourquoi les chariots élévateurs sont équipés de capteurs et de caméras de manière à alerter immédiatement lors de la détection d'une personne. Par ailleurs, les capteurs projettent des lignes au sol - des 'red lines' - indiquant qu'un véhicule est en mouvement. »

« Une application est également disponible. 'Trueconnect' surveille tout : le lieu, le poids levé et le nombre de kilomètres parcourus. Tout impact imprévu (comme une collision) est également enregistré à l'aide de ce système. Par ailleurs, les alertes relatives à des défauts techniques ou à l'entretien de la machine sont également transmises au site 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. »

Qu'en est-il de l'ergonomie de ce chariot élévateur ?

Vic : « Ce véhicule a une structure bien plus rigide que notre ancien chariot élévateur, ce qui réduit considérablement les mouvements quand on roule sur un terrain irrégulier. On est ainsi moins secoué quand on passe au-dessus d'un trou (*rires*). »

Dorien : « La visibilité depuis le chariot élévateur a toujours été un point délicat, les produits transportés se trouvant droit devant le champ de vision. Cette visibilité s'est considérablement améliorée pour l'opérateur, notamment grâce au soutien de capteurs et de caméras. »

Vic : « Le siège est ergonomique et on y est mieux que dans un salon (*rires*). On a tenu compte du fait qu'une personne peut y rester pendant huit heures ; le confort est donc primordial. D'autres services nous demandent même plusieurs fois par mois d'utiliser la machine. Ça en dit long ! »



Le nouveau chariot élévateur et l'équipe de régénération sur le terrain.
De gauche à droite : Matthias Mülle, Kurt Baert, Dorien De Knijf et Vic Regelbrugge





Ronnie Van Coillie dans le sous-sol réaménagé en parcours sécurité dans le cadre de la formation Take Care.



Dirk Raes



Arne Lippens

Un parcours sécurité au sous-sol de Sidgal

En quelques semaines seulement, plusieurs dizaines de collègues de Sidgal ont transformé un espace désaffecté en un parcours impressionnant de formation pratique à la sécurité. Ce parcours, unique en son genre, traverse les caves de l'ancienne ligne de cisailage du laminoir à froid.

Comment est née l'idée de ce parcours sécurité ?

Ronnie Van Coillie (formateur Take Care) : « La formation Take Care est apparue il y a environ 20 ans. Au début, la formation durait cinq jours, puis elle est devenue presque entièrement théorique. Une visite d'un jour dans d'autres départements permettait de découvrir l'environnement de travail. Cela incluait tous les équipements, des harnais de sécurité aux lunettes de protection. Des exercices pratiques étaient intégrés, spécifiques au département. »

« Nous avons toujours remarqué la grande valeur ajoutée de cette visite pratique. Il est apparu nécessaire de compléter la formation Take Care par une composante pratique générale, en plus des visites de départements.

C'est ainsi que m'est venue l'idée de concevoir un parcours sécurité. Il est important que nous amenions réellement les gens à rechercher activement les situations dangereuses dans un environnement réaliste afin de les apercevoir plus rapidement par la suite dans leur travail. »

Comment avez-vous abordé la création du parcours ?

Ronnie : « Nous avons d'abord besoin d'un emplacement. Au sous-sol de la ligne de cisailage (une ligne de production qui n'est plus opérationnelle), une zone se prête bien à un environnement d'entraînement. On peut y mettre en scène tous les risques qui peuvent se produire sur le terrain. Le sous-sol est composé de plusieurs pièces dans lesquelles nous pouvons découvrir une situation à risque différente à

chaque fois. J'ai ensuite élaboré un planning sur la façon dont je voulais construire le parcours. Cela a commencé, bien sûr, par la peinture des murs. Pour cela, j'ai obtenu le soutien du personnel de Sidgal, notamment Arne Lippens (opérateur Sidgal 2) et Dirk Raes (opérateur Sidgal). »

Arne : « Je suis très heureux d'avoir pu participer à ce projet. Ça été très sympa pour l'esprit d'équipe d'y travailler tous ensemble. J'ai vu des collègues qui n'avaient jamais tenu un pinceau auparavant peindre un mur entier. Cela donne bien sûr lieu à des situations cocasses. Pour une fois, c'était une façon différente d'apprendre à connaître nos collègues. »

Comment se déroule la formation sur ce parcours Take-Care ?

Ronnie : « Le parcours sécurité est plein d'erreurs techniques et humaines mises en scène. Je joue souvent moi-même le rôle du cobaye. Par exemple, j'enlève mes lunettes ou mon casque pour que les gens reconnaissent l'erreur. De cette manière, je veux former le personnel à être plus attentif aux risques encourus par leurs collègues, bref à promouvoir une vigilance partagée. »

Quel est l'effet du cours Take-Care ?

Dirk : « C'est l'occasion d'être pour une fois dans un

environnement différent et de détecter de nouveaux risques. J'aime venir au travail, mais j'aime aussi rentrer chez moi en toute sécurité et pour cela, ce parcours sécurité est une aide précieuse. »

Arne : « La routine est un grand danger. Après une certaine période, les gens s'habituent à leur travail et baissent la garde. C'est pourquoi ce parcours sécurité est utile pour tout revoir et nous faire à nouveau prendre conscience des dangers. »

Ronnie : « Nous voulons changer l'état d'esprit des gens pour qu'ils prennent plus souvent du recul et envisagent la situation sous un angle différent. S'ils prennent le temps de s'imprégner de l'environnement et de rechercher activement les dangers possibles, cela peut éliminer beaucoup de risques. Ce court moment qu'ils prennent pour eux peut être le plus important de leur vie ! Le parcours sécurité n'est que le début du processus. Cette sécurité doit être transposée dans le département, dans le travail et, en fait, elle doit même être appliquée à la maison. »

« Ce projet montre une fois de plus que seul, on ne va nulle part. Une bonne équipe est la base du changement. J'en profite pour remercier toute l'équipe pour l'aide précieuse sur le parcours. Je suis très fier de ce que nous avons fait. »



Un filtre hybride sur le refroidisseur circulaire de l'agglomération 2

Environ 10 à 15 % du budget total des investissements d'ArcelorMittal Belgium est consacré à des mesures environnementales. La majorité d'entre eux sont consacrés à l'amélioration de la qualité de l'air. Dans ce cadre, l'usine d'agglomération 2 a récemment mis en service un nouveau filtre hybride.

Comment est né ce projet ?

Michael De Vos (Support Manager Fiabilité Agglomérations) : « Nous rencontrons un souci au niveau du refroidisseur circulaire de l'usine d'agglomération 2. Quand l'aggloméré tombe sur le refroidisseur circulaire, il se brise en petits morceaux, ce qui donne lieu à une poussière diffuse. Nous aspirons cette poussière tant du côté chargement que celui du déchargement du refroidisseur circulaire via un filtre électrique. »

Koen De Bruycker (technicien projets Agglomérations) : « Cet électrofiltre se compose de quatre champs électriques,

dont les deux premiers ont déjà été remplacés en 2017, et les champs 3 et 4 étaient en fin de vie. Nous avons décidé de transformer le filtre existant en filtre hybride, en remplaçant les champs 3 et 4 de l'électrofiltre par deux filtres à manches. »

Wouter Lumen (Support Manager Fiabilité Agglomérations) : « L'électrofiltre élimine les plus grosses poussières des gaz de combustion. Les filtres à manches recueillent la poussière plus fine. Un filtre à manches fonctionne comme un aspirateur : tant que vos manches ne se déchirent pas, vous pouvez capter toute la poussière. Vous êtes donc indépendant de votre point de fonctionnement et de votre niveau de production. Grâce à la combinaison d'un

électrofiltre et d'un filtre à manches, nous avons réduit nos émissions de poussières d'un facteur 100 et les avons ramenées à moins de 1 mg par Nm³. »

Michael : « Grâce au nouveau filtre, la colonne de fumée s'échappant de la cheminée du refroidisseur circulaire de l'usine d'agglomération 2 appartient définitivement au passé. »

Quelles ont été les grandes étapes de ce projet ?

Sven Rooms (technicien projets Mécanique Agglomérations) : « Nous avons passé commande du filtre hybride en juin 2021. Un peu moins d'un an plus tard, le 29 mai 2022, nous avons mis en service la nouvelle installation. »

Michael : « L'agglomération 2 est la plus grande des deux. D'où notre volonté de limiter au strict minimum le temps d'arrêt et la perte de production. En effet, il ne fallait pas compromettre l'approvisionnement en aggloméré des hauts fourneaux. Nous sommes finalement parvenus à limiter la durée totale d'arrêt à 15 jours pour transformer un électrofiltre en filtre hybride. »

Sven : « La transformation a également été scindée en deux phases : la phase 1 (du 7 au 17 mars 2022) pour la transformation mécanique, et la phase 2 (du 25 au 29 avril 2022) pour la phase d'essai et de démarrage. »

Koen : « Entre les deux arrêts, la transformation électrique a été réalisée : le débranchement des champs 3 et 4 de

Le nouveau filtre hybride de l'agglomération surplombe Sven Rooms, Koen De Bruycker, Wouter Lumen et Michael De Vos qui ont collaboré à ce projet écologique. Absent de la photo : Gino De Block.

l'électrofiltre et l'installation électrique du nouveau filtre à manches (notamment l'entraînement électrique des moteurs et bras, les soupapes de nettoyage des manches, les soupapes de sécurité, les ventilateurs, les moteurs). »

Wouter : « Pendant la transformation, il fallait également transformer l'ancien dépoussiérage des PLC en technologie récente. Le PLC du nouveau filtre à manches a également été intégré et inclus dans le même réseau. »

Comment avez-vous géré la sécurité ?

Michael : « La sécurité était une priorité. Nous étions face à un chantier particulier où il fallait dissocier et enlever toutes les structures couche par couche. Les principaux risques étaient le risque de chute et d'écrasement. Au début de la transformation, nous avons arrêté plusieurs fois le chantier pour demander de porter de l'attention à des thèmes de sécurité spécifiques, et ce malgré la contrainte du temps. »

Quels départements étaient concernés ?

Koen : « Le service d'études a signé les schémas électriques ; IAM a réalisé le passage des anciens aux nouveaux PLC. Quant au département R&D du Groupe et au département DEC, ils nous ont fortement soutenus dans notre vision d'opter pour un filtre hybride. Bref : un excellent travail d'équipe ! »



Une nouvelle station de traitement des effluents pour Eurogal-Ramet

Opérationnelle depuis fin mai, la nouvelle station de traitement des effluents à Eurogal-Ramet a été inaugurée officiellement ce 20 septembre. L'événement fut l'occasion de souligner le travail de toutes les équipes qui y ont contribué.



Koen Willems

Le projet naît en août 2021 lors d'une première réunion de coordination. Objectif : réfléchir à une solution pour le traitement des eaux des 3 lignes du département FER (Eurogal, LP2 et Combiline), et ce en toute autonomie. Moins d'un an plus tard, la nouvelle installation garantit le traitement des effluents provenant du nettoyage des bobines laminées à froid et de la régénération des chaînes d'eau déminéralisées des lignes. Un contrat de location d'un an a été signé avec la société PROXA-Hydra Invest, au terme duquel ArcelorMittal Belgium deviendra propriétaire de l'installation. PROXA-Hydra Invest intervient également dans la maintenance et le dépannage de la station à travers un contrat d'exploitation de 10 ans.

Respect des normes environnementales

Dans un souci de protection de la faune et la flore, la station a été développée pour répondre aux normes environnementales les plus strictes. En outre, elle respecte déjà les exigences qui seront imposées à l'avenir. La station est équipée d'un laboratoire d'analyses et d'instruments de mesure pour monitorer les effluents. Des contrôles indépendants sont effectués de manière périodique et aléatoire. Ceux-ci relèvent aussi bien les propriétés physiques (température, quantité, débit...) que chimiques (conductivité, pH...) des eaux rejetées dans la Meuse. Et comme les eaux à traiter ne doivent plus être transportées sur plusieurs kilomètres vers un autre site, le risque de pollution en cas de fuite a été considérablement réduit.

Modularité et efficacité

Au niveau de sa conception, la station d'Eurogal-Ramet se distingue par sa modularité : elle est constituée de containers mobiles reliés entre eux par des tuyaux en inox. La disposition des modules a été étudiée pour faciliter les opérations de maintenance et de dépotage. En provenance directe des 3 lignes du site, les effluents passent d'abord dans des bassins tampons. Les éléments chimiques sont séparés, les eaux subissent diverses opérations de filtrage tandis que les boues qui en résultent sont évacuées au Centre d'Enfouissement Technique de la Chatqueue à Seraing ou chez Revatech à Engis.

La nouvelle dalle en béton qui supporte l'installation assure une rétention importante. Pour donner quelques chiffres, cette nouvelle station est conçue pour traiter en moyenne jusqu'à 1200 m³ par jour, soit jusqu'à 60 m³ par heure. En cas de non-conformité, deux containers de sécurité (« calamity tanks ») constituent un réservoir d'environ 820 m³, permettant de contenir les eaux sur une durée de 16 à 24 heures.

Tous les départements concernés

« Je suis épaté par la rapidité avec laquelle ce projet a pris forme, se félicite **Koen Willems**. Outre les équipes du département FER en elles-mêmes, il a nécessité la collaboration d'une multitude de services. Malgré cela, nous avons pu être opérationnels en moins d'un an. Les études et le dimensionnement ont été réalisés par l'Engineering, qui a également travaillé sur le 'piping' des containers entre eux. On a aussi pu compter sur nos équipes de l'infrastructure GSL (general services Liège) et de la maintenance pour la mise en opération. Tout au long du processus, le département DEC est intervenu pour l'obtention des permis et assurer la conformité de nos installations. Au niveau de la sécurité, les équipes SMI (Système de Management Intégré), SIPP (Service interne pour la Prévention et la Protection au travail) et sécurité industrielle ont collaboré de manière constructive. Enfin, je tiens à mettre en avant le travail de coordination de **Salvatore Seggio**, chef de projet, et d'**Alexandre Marchal**, performance & WCM manager, ainsi que les services de la maintenance de Ramet et Eurogal, en particulier le PRAX (Ponts Roulants et AuXiliaires) et les électromécaniciens postés qui ont fourni un support indispensable dans la mise en service de la station. »

Nico Dewachtere, COO Finishing, conclut par ces mots : « Ce projet souligne encore une fois les ambitions environnementales du cluster à travers un investissement qui a demandé la mobilisation, l'implication et l'ingéniosité de nombreuses équipes en un temps record. La direction tient à les remercier et à les féliciter pour cette belle réussite ! »



Nico Dewachtere coupe le ruban lors de l'inauguration de la station de traitement des eaux, entouré de Marc Beunen (managing director PROXA-Hydra Invest) et de Koen Willems.



La nouvelle station de traitement des eaux a été inaugurée en présence de nombreux invités.



L'équipe d'Eurogal-Ramet pose devant la nouvelle station de traitement des eaux.

Vitesse de croisière pour le plan de relance

Dans la précédente édition du magazine One, nous avons présenté le plan de relance qui entend apporter un changement nécessaire aux conditions de travail à Gand (notamment en matière de sanitaires, d'équipements et de réparations). Six mois plus tard, nous dressons un bilan intermédiaire.

Marc Vannieuwenhuysse (Line Manager Infrastructure, Facility & Real Estate Maintenance – IFR) : « Je peux confirmer que le temps de réparation des dégâts est à nouveau sous contrôle, notamment grâce à la bonne réactivité de notre entrepreneur principal Equans. Le nombre de problèmes en suspens a diminué d'un tiers par rapport à il y a quelques mois. Nous notons que nos efforts en matière de communication portent leurs fruits. Via notre intranet 'Wegwijs bij IFR', vous retrouvez en un rien de temps comment demander des travaux et qui sont vos personnes de contact. Nous voulons encore aller un cran plus loin et menons actuellement un essai dans les hauts fourneaux avec une application pour transmettre électroniquement des

messages sur le terrain depuis le smartphone. En octobre, nous publierons également sur notre intranet une vidéo de promotion des différents services que nous proposons. »

« Nous assumons aussi le rôle de section pilote pour le Pilier 7 de la WCM qui entend améliorer la satisfaction des clients en interne. Certains clients internes (comme les hauts fourneaux et usines d'agglomération, l'aciérie, le laminoir à chaud et le laminoir à froid, les lignes de recuit et d'expédition) vont devoir dire quels services nous pouvons encore améliorer. Cela contribuera assurément à notre amélioration permanente, car il y aura toujours des points à améliorer. Je pense concrètement à la sécurité de fonctionnement

des ascenseurs dans la production ou au délimitage des routes. Nous devons nous mettre au défi les uns les autres et rester vigilants pour maintenir le même niveau et continuer à améliorer notre service. »

Danny Apers (Support Manager Infrastructure) : « Pour la rénovation des bâtiments, nous avons demandé à chaque département de transmettre deux points prioritaires. Cela a généré une liste de 21 points, dont 4 sont finalisés, 9 en cours d'exécution et 8 en préparation. Les quatre projets finalisés comprennent la rénovation des salles de douche du haut fourneau B (phase 1 au deuxième étage), des équipements sanitaires pour l'atelier mécanique des hauts fourneaux, une installation de lavage des mains pour les mécaniciens des hauts fourneaux et la rénovation des espaces de bureaux de l'agglomération 2. »

« Pour pouvoir accompagner l'afflux de projets, nous avons renforcé notre équipe ces derniers mois avec huit nouveaux collaborateurs externes. Par ailleurs, nous avons conclu un partenariat avec trois entrepreneurs externes : IBS, Sagro et Sonnevle. Malgré tout, nous avons remarqué que nous n'avions pas assez de force de frappe pour exécuter tous les projets. C'est pourquoi, en collaboration avec le service des achats, nous avons recruté des entrepreneurs supplémentaires afin d'accélérer la cadence. »

Bart De Clercq (Real Estate & Facilities Manager) : « La commande a maintenant été passée pour le nouveau bâtiment de bureaux, de réfectoire et de douche, qui accueillera les collègues de la production et de la maintenance des usines d'agglomération et Torero. La société Stadsbader réalisera le bâtiment d'ici l'été 2023. Par ailleurs, nous sommes sur le point de passer commande pour le nouveau bâtiment destiné aux collaborateurs de maintenance de Sidgal. Il s'agit d'un espace de bureaux et d'équipements sanitaires. Comme pour tous les projets de nouvelle construction, nous prévoyons dans ce cadre les adaptations hommes-femmes nécessaires afin de prévoir des vestiaires et douches séparés pour nos collègues femmes. »

Quel retour avez-vous de vos clients internes ?

Kenny Marchand (préparateur Mécanique Hauts fourneaux) : « En un an, il y a eu d'énormes avancées. Le réfectoire de la mécanique et de la production des hauts fourneaux (poste 16) a ainsi été entièrement rénové avec des vestiaires et des douches propres. La deuxième phase a été lancée, avec la création d'un nouveau bâtiment de réfectoire similaire. Ce

qui reste un défi, c'est la communication et l'harmonisation entre toutes les parties : production, mécanique, services généraux, sociétés externes. Mais j'ai confiance. Contrairement à il y a quelques mois, je ne reçois que des signaux positifs. »

Stefaan Geers (technicien WCM Agglomérations) : « Les signalements d'anomalies sont désormais résolus beaucoup plus vite, en général dans la semaine. Mais les collègues font aussi plus vite le premier pas pour signaler un problème, parce qu'ils savent qu'une action sera prise. Par ailleurs, nous avons reçu le feu vert pour un tout nouveau réfectoire sur le site de l'agglomération. En attendant le nouveau bâtiment, on investit dans de nouveaux brûleurs et pompes supplémentaires pour mieux réguler la température et le débit d'eau dans le réfectoire existant. Le deuxième grand projet est la rénovation du bâtiment qui abrite la direction d'équipe de la production. Cela se fait en plusieurs phases : peindre chaque local, améliorer l'éclairage, aborder la ventilation. Dans tous les projets de rénovation, des équipements adaptés aux femmes sont également prévus. »

Bert Ghyselincx (Support Manager Maintenance Cokerie) : « Les signalements de problèmes sont désormais traités rapidement. Seul le feed-back peut encore être amélioré. En tant que département, nous aimerions savoir de quelle manière une anomalie a été résolue et quelle en était exactement la cause. Dans la cokerie, les espaces sanitaires les plus vétustes sont abordés en priorité, comme les douches des produits connexes ou les douches des contremaîtres et chefs d'équipe des fours. Parfois, les idées ou solutions créatives viennent de nos collaborateurs eux-mêmes. Un collègue a ainsi lui-même proposé de repeindre entièrement le bâtiment principal de la cokerie. Nous avons temporairement dégagé quelques personnes à cet effet. On crée ainsi de la fierté et de l'implication. »

Michel Parys (technicien Aciérie) : « J'ai dressé une checklist pour toutes les douches, toutes les toilettes et tous les réfectoires, ce qui permet aux responsables de bâtiment de parcourir cette check-list une fois tous les quatre mois pour indiquer et signaler les problèmes. Nous pouvons ainsi signaler plus vite les problèmes aux services généraux. Des projets très concrets pour les collègues de l'aciérie sont les rénovations de toilettes et de douches, par exemple chez les soudeurs au poste 218. Dans ce cadre, on porte une attention constante aux sanitaires pour femmes. »



Des sanitaires rénovés : l'une des réalisations des équipes de Danny Apers, Kenny Marchand et Pieter-Jan Destexhe, en charge du plan de relance.

Les collègues de la régénération et le drone d'inspection.
De gauche à droite : Patrick Willems, Ayrton Van De Voorde,
Marc Goossens, Jonathan Debruyckere, Peter Overmeire,
Dorien De Knijf, Dominique Van Acker et Vic Regelbrugge.



Le drone entre par un trou d'homme pour inspecter l'intérieur du réservoir.

À travers les yeux d'un drone

Le département décapage de Gand utilise dorénavant des drones lors de l'inspection de ses réservoirs et fours. Cette méthode d'inspection innovante présente de nombreux avantages.

Au décapage arrivent des tôles d'acier laminées à chaud, dont on extrait l'oxyde de fer à l'aide d'acide chlorhydrique. L'acide usagé est envoyé au département régénération. C'est là que les travailleurs le régénèrent afin qu'il puisse être réutilisé au décapage.

L'acide chlorhydrique est stocké dans des réservoirs de 7 mètres de diamètre et de 8 mètres de haut. Le département dispose aussi de fours dans lesquels les gaz de combustion sont séparés des oxydes. « Il est important de procéder à des inspections de l'état de ces installations afin de prévenir ou de traiter les dégâts avant qu'ils n'aient un impact majeur sur le processus de production », explique **Jonathan Debruyckere** (responsable support fiabilité).

Combiner les technologies

Avant l'arrivée des drones, les inspections étaient effectuées par les travailleurs eux-mêmes selon un long processus. Il fallait d'abord refroidir et ventiler les réservoirs et les fours pour que les travailleurs puissent y installer un échafaudage à l'intérieur. Ce qui prenait environ 2 jours pour le montage et 2 autres jours pour le démontage après inspection. À l'aide d'une GoPro sur un selfie stick, nos collègues pouvaient alors visualiser les parois des installations. « Nous utilisons encore parfois cette GoPro. La combinaison de l'ancienne technologie avec la nouvelle est très intéressante », déclare **Dominique Van Acker** (technicien process régénération).

Des drones en cage

Il y a environ 3 ans, lors de problèmes dans un parc de stockage, des collègues de la régénération ont cherché un moyen plus facile et plus rapide d'effectuer cette inspection. Grâce à **Patrick Willems** (superviseur infrastructure, responsable des opérations avec drones), ils ont découvert les possibilités offertes par les drones d'inspection. Patrick connaissait une entreprise qui avait l'expérience et les outils pour faire voler des drones à l'intérieur d'un réservoir en acier. « Ce n'est pas évident car il n'y a pas de signal GPS à l'intérieur d'un réservoir. Il faut donc des drones spécialement adaptés, explique Dominique. Il s'agit de drones de type Elios 2 qui sont entourés d'une sorte de cage, pour qu'il n'y ait aucun risque d'entrer en collision avec quelque chose. »

Avant que l'inspection n'ait effectivement lieu, la société externe examine le site et les conditions. Sur cette base, un drone approprié est choisi. Tout le matériel nécessaire est ensuite amené sur place. Les parois intérieures sont observées à travers les yeux du drone via l'image transmise sur une tablette, tandis que les travailleurs surveillent et donnent des instructions. Quelques heures plus tard, l'ensemble de l'installation est examiné et les images 4K sont enregistrées pour une éventuelle inspection ultérieure.

De nombreux avantages

Grâce à la nouvelle façon d'inspecter, les échafaudages ne sont plus nécessaires. Cela permet d'éviter que l'intérieur des réservoirs ne soit endommagé et d'économiser beaucoup d'argent et de temps.

Dominique ajoute : « Certains endroits des réservoirs sont très difficiles d'accès, mais pas pour le drone en raison de sa compacité. Cela nous permet de prendre de belles images de l'intérieur des réservoirs, sans avoir à démonter aucune pièce. »

En ajoutant des spécifications supplémentaires aux drones, comme des caméras thermiques, il est possible de collecter davantage de données. Par ailleurs, les drones peuvent

ajuster leur luminosité en fonction de l'environnement afin d'obtenir une meilleure image de la profondeur des fissures. Un drone fournit également une image 4K très claire. Il montre de nombreux détails qui sont très utiles. Il y a toujours beaucoup de poussière à l'intérieur des réservoirs et des fours. Les drones sont dotés d'une fonction qui garantit que celle-ci est filtrée de l'image.

« Grâce à leurs nombreuses caractéristiques de haute technologie, les drones sont un très bon moyen d'inspecter les installations de manière rapide et efficace », conclut **Dorien De Knijf** (responsable de ligne production régénération).

Des obstacles

Il est difficile de savoir où se trouve le drone dans un endroit cylindrique à partir d'images. **Vic Regelbrugge** (contremaître de jour régénération) explique : « Nous avons trouvé une solution à ce problème avec la société qui effectue les inspections. Nous laissons les drones calibrer les directions du vent avant de les déployer. À partir de ces données, nous pouvons enregistrer où se trouvent les zones à problèmes. Le drone lui-même a également la capacité de calibrer l'altitude de sorte que, combiné à ce résultat, nous pouvons identifier spécifiquement les endroits où une inspection plus poussée est nécessaire. »

Projets futurs

La mise en œuvre n'est pas encore parfaite. Parfois, l'inspection humaine reste malgré tout préférable pour examiner de plus près des endroits spécifiques. « Mais cela ira de mieux en mieux au fur et à mesure que nous gagnerons en expérience », selon **Jonathan**.

Grâce aux drones, le département régénération est en mesure d'effectuer des inspections plus facilement. Ils veulent utiliser cette capacité pour effectuer davantage d'inspections préventives. Ainsi, ils pourront résoudre les problèmes avant qu'ils ne surviennent.



Les cuisines gantoises peuvent compter sur une équipe très soudée.
De gauche à droite : Katty De Kerpel, Janara de Maesschalck, Ellen De Rouck, Steven Van Vooren, Burcu Yilmaz, Valerie Van Poucke, Marco Nienhuijs, Caroline Platjouw, Katrien Lasseel et Herlinde Baetslé.

Qu'est-ce qu'on mange aujourd'hui ?

Si vous commandez un « dago » aujourd'hui à la cantine de Gand (un « smos » en néerlandais), sachez qu'il n'est plus le même que celui que vous pouviez déguster il y a encore quelques mois. En effet, celui-ci a été amélioré, notamment avec un supplément de crudités. Ce n'est là qu'un des nombreux changements constatés depuis que les cuisines ont été reprises par la société Aramark.

Le contrat entre Sodexo et le restaurant de Gand se terminait cette année. Par ailleurs, l'offre de restauration n'était plus adaptée aux besoins des travailleurs. Cette remarque est notamment apparue à de nombreuses reprises dans le Générateur d'idées de l'intranet... Il fallait donc trouver un nouveau traiteur. « Avec le nouveau contrat, l'objectif était avant tout d'améliorer l'offre pour nos collègues de la production et assurer la livraison le week-end. Nous voulions également être en mesure de répondre aux nouvelles tendances du marché, à la durabilité et à davantage d'options végétariennes, sans perdre de vue la qualité », explique **Ellen Degadt** (responsable du Facility Management). **Walter van Kerckhoven** (support Real Estate et Facility) poursuit : « Aramark s'est rapidement imposé comme le candidat idéal pour cette mission importante. Ce fournisseur offrait tout ce que nous recherchions : des produits frais de haute qualité, un accent sur la durabilité, une gamme de produits élargie et des idées créatives qui nous ont beaucoup plu. »

Fraîcheur et durabilité

Chez Aramark, la qualité et la durabilité sont essentielles. « Il est très important pour nous que tout ce que nous servons soit frais et de haute qualité. Nous coupons tous les légumes utilisés dans nos plats le jour même. Nous cuisons les sandwiches sur place. La viande est préparée juste avant le service de midi et même nos pâtes sont faites maison », souligne **Ellen Falckenbach** (responsable Aramark).

L'équipe d'Aramark garantit un plat végétarien de qualité chaque jour, une manière pour la cuisine de s'engager en faveur de la durabilité. « Nous faisons de notre mieux pour préparer de délicieux repas végétariens, joliment dressés et avec des valeurs nutritionnelles idéales. Nous constatons que ces efforts portent leurs fruits. De plus en plus de personnes sont tentées par nos propositions végétariennes », poursuit **Marco Nienhuijs** (gérant Aramark).

L'équipe veille également à la gestion des déchets. Aramark s'engage à faire le meilleur usage de tous ses ingrédients. Le choix plus limité de trois repas chauds permet d'estimer plus facilement la quantité de nourriture à fournir, ce qui réduit considérablement le gaspillage alimentaire. « Grâce à ce changement, nous pouvons également porter plus d'attention à la qualité et à la présentation de chaque plat », ajoute Marco.

On mange aussi avec les yeux

Cela ne s'arrête pas là pour ce nouveau traiteur. Son slogan « On mange aussi avec les yeux » est une valeur chère à Aramark. Contrairement à de nombreuses autres cuisines de collectivité, le patron du restaurant est un véritable chef coq avec des décennies d'expérience dans diverses cuisines gastronomiques. La cuisine d'Aramark fonctionne de la même manière qu'un restaurant de qualité. Marco explique : « Chaque plat est soigneusement étudié. La façon dont il est préparé, la présentation ainsi que sa valeur nutritionnelle sont

bien réfléchis. J'utilise une gamme d'épices qui donnent du caractère aux plats. »

Des réactions positives

« Nous avons déjà reçu beaucoup de réactions. La plupart sont très positives. Les gens remarquent vraiment que nous plaçons la barre très haut en terme de qualité. Bien sûr, il y a aussi eu des avis plus critiques. Nous apprécions toujours de recevoir des commentaires dont nous pouvons faire quelque chose. Nous donnons le meilleur de nous-mêmes chaque jour et nous essayons d'améliorer notre service aux travailleurs d'ArcelorMittal Belgium en permanence. Nous invitons les travailleurs à nous faire part de leurs idées via le formulaire

disponible au restaurant », précise Ellen.

Futurs projets

La collaboration avec Aramark ne fait que commencer et de nombreux projets passionnants sont à venir. « Nous avons choisi Aramark parce qu'ils ont une vision claire de l'avenir et sont prêts pour continuer à améliorer le service à nos travailleurs. Il y a donc encore quelques changements au menu, comme un distributeur automatique dans l'usine et l'extension du système de commande en ligne », conclut Walter.

En cuisine, l'équipe de Gand veille chaque jour à ce que les travailleurs puissent profiter des meilleurs sandwiches et repas chauds. Mais qui sont-ils ?



Marco Nienhuijs, chef cuisinier

Marco : « Ma passion pour la restauration a commencé très tôt. À 14 ans, j'aidais à préparer et à servir le buffet d'une équipe de football locale. J'adorais voir les visages souriants des personnes qui passaient à table avec une belle assiette bien remplie. Après avoir terminé mes études de cuisinier, j'ai décroché un premier emploi chez d'Vijff Vlieghe, où j'ai appris les ficelles du métier. Un peu plus tard, j'ai travaillé dans le restaurant deux étoiles de l'hôtel Okura. Ensuite, j'ai travaillé dans plusieurs restaurants néerlandais en tant que chef. Finalement, l'amour m'a ramené en Belgique, dans différentes cuisines. »

« Après avoir changé 28 fois de boulot et subi une opération du genou, j'ai commencé à rechercher une plus grande stabilité dans ma carrière. Aramark m'a offert la solution parfaite. J'y suis depuis cinq ans. Ici, j'ai pu accompagner la transition chez ArcelorMittal Belgium. J'ai beaucoup de chance avec cette équipe qui donne le meilleur d'elle-même chaque jour ! »

Janara De Maesschalck, aide-cuisinière

Janara : « Après une formation d'esthéticienne, j'ai commencé à travailler dans un salon de beauté. J'étais responsable des soins du visage et au laser, entre autres. Je n'appréciais pas vraiment l'atmosphère du salon, alors j'ai fait quelques recherches sur le marché du travail. J'ai fini par contacter la cuisine d'ArcelorMittal Belgium par l'intermédiaire d'une connaissance. J'ai commencé peu de temps après. On m'a proposé de conduire la camionnette pour livrer les sandwiches aux différents départements. Maintenant, cela fait 6 ans que je travaille ici et je connais le site comme ma poche. »

« L'atmosphère dans l'équipe est très bonne. Les tâches que je préfère sont vraiment de travailler au bar à sandwiches et de préparer les commandes. La transition vers Aramark a entraîné quelques ajustements, mais mon travail reste en grande partie le même. Je suis très heureuse que nous puissions toujours travailler avec la même équipe motivée. »



Nancy De Meester, aide-cuisinière

Nancy : « À 18 ans, j'ai commencé à travailler chez un libraire-disquaire. Quelques années plus tard, le propriétaire a pris sa retraite et j'ai voulu m'orienter vers autre chose. Sur les conseils d'un oncle, il y a 31 ans, j'ai postulé pour un emploi d'aide-cuisinière dans un restaurant. À l'époque, il s'agissait du traiteur Araservice, le prédécesseur d'Aramark. Je ressens beaucoup de satisfaction de la part des travailleurs d'ArcelorMittal Belgium et cela me fait vraiment plaisir. Mon travail est très diversifié, ce qui le rend également agréable. Je suis une fière maman de deux filles et il est important pour moi d'avoir suffisamment de temps libre à leur consacrer ainsi qu'à mes loisirs. »

« C'est la deuxième fois que j'assiste à la transition entre un traiteur et un restaurant. Peu de choses ont changé pour moi. La structure de mon travail reste à peu près la même. Marco est un très bon manager. Il nous écoute, nous pouvons toujours venir le voir avec des idées ou des questions. »



50 ans de convivialité à la cokerie

Il y a 50 ans, le 16 avril 1972, la cokerie de Gand voyait le jour. Pour ne pas laisser ce 50^e anniversaire passer inaperçu, une fête a été organisée.

Dans les années 70, notre pays comptait encore 13 cokeries. Aujourd'hui, celle d'ArcelorMittal Belgium est la dernière en activité en Belgique. Grâce à l'importante réfection du haut fourneau B en 2021, le coke restera une matière première nécessaire dans les années à venir.

Annick, vous avez organisé la fête des 50 ans de la cokerie. Comment avez-vous géré cela ?

Annick De Smedt (assistante administrative) : « La première étape a consisté à trouver un lieu approprié qui ne soit pas trop grand mais qui reste intéressant pour tout le monde. En outre, je voulais offrir une activité supplémentaire et c'est ainsi que, par l'intermédiaire d'un ami, j'ai choisi la distillerie Rubbens, un ancien site de l'Arbed. J'aime être créative, alors je me suis rendue sur place deux vendredis pour accrocher et préparer moi-même toutes les décorations. Les travailleurs de la cokerie ont eu droit à une visite du site suivie d'un 'walking dinner'. J'ai estimé qu'il était important que les gens ne soient pas coincés assis à table, qu'ils puissent se promener et discuter. Par conséquent, ça a créé une très bonne ambiance ! »

Dans quels domaines la cokerie a-t-elle évolué au cours des 50 dernières années ?

Dirk Van De Vyver (chef de la cokerie) : « En fait, c'est nous qui avons le plus évolué en matière d'environnement. À cet égard, nous pouvons distinguer deux étapes importantes. Nous avons fait un grand pas en avant à l'époque d'Hedwig Vergote en améliorant la densité du gaz dans les fours. De cette façon, beaucoup moins d'émissions étaient libérées pendant le fonctionnement, ce qui était bénéfique pour la santé de nos travailleurs. En fait, on peut dire qu'à la fin des années 1980, la cokerie était comme neuve, en améliorant considérablement les conditions de travail et la fiabilité technique opérationnelle. Le deuxième projet visant à prolonger la durée de vie des fours a été achevé en 2020, à savoir le « End Flue Terminal », c'est-à-dire la réfection des parois du four. Ce projet de cinq ans visait à faire en sorte que nos appareils de chauffage puissent durer 20 ans de plus. Appelez ça une seconde vie ! (rires) »

Annick : « En matière de sécurité aussi, je vois une grande révolution au fil des ans. Dans les premières années de la

cokerie, il n'y avait aucune protection sur le pont du four. Les EPI n'existaient pas à l'époque. Aujourd'hui, heureusement, les conditions de travail sont complètement différentes. C'est maintenant un environnement plus agréable pour travailler. À l'avenir, nous devons travailler de manière encore plus respectueuse de l'environnement. Dans les 20 prochaines années, nous devons faire en sorte que la cokerie soit plus en phase avec la législation environnementale plus stricte. »

Qui travaille à la cokerie ?

Dirk : « Environ 200 collègues travaillent dans la cokerie, dont environ 6% de cadres, 10% d'employés/barémisés et la grande majorité d'ouvriers. C'est logique, car la majorité de nos collègues travaillent en pause : la production de coke est un processus entièrement continu, un arrêt ne dure pas plus d'une heure, nos usines fonctionnent pratiquement en permanence ! »

Annick : « Malheureusement, nous constatons que la cokerie reste pour l'instant un bastion masculin... Aucune femme ne travaille en pause. Nous en avons seulement dans le personnel de bureau et de direction. Mais je suis convaincue que cela va bientôt changer et que nous pourrions accueillir les premières travailleuses comme les autres départements de production. »

Comment décrivez-vous votre département et les relations entre collègues ?

Annick : « Il y a une ambiance particulièrement bonne dans notre département. Nous veillons les uns sur les autres à 100%, c'est comme ça. Nous formons un seul front et abordons les problèmes en interne comme une seule équipe. À l'heure du repas, tout le monde s'assoit ensemble dans la salle de réunion, quel que soit le grade ou le poste, on joue aux cartes et on rit, il y a de l'ambiance et s'il faut être sérieux, on l'est ! C'est le point fort de la cokerie : nous sommes une grande famille et nous pouvons compter les uns sur les autres. »

Dirk : « Nos équipes sont fières de travailler dans une cokerie bien gérée, la dernière en Belgique. Nous voulons - et nous allons - continuer ainsi ! »



Le 50^e anniversaire de la cokerie a été célébré à la distillerie Rubbens avec les travailleurs du département.



Annick De Smedt a organisé la fête d'anniversaire.



Dirk Van De Vyver au micro.

La réalité virtuelle décroche l'or aux Performance Excellence Awards

Avec 5 places sur le podium, cette année fut couronnée de succès pour ArcelorMittal Belgium aux Performance Excellence Awards. Le projet du simulateur de grue, qui consiste à former les opérateurs grâce à la réalité virtuelle, a même obtenu une première place dans la catégorie « Excellence opérationnelle ».

Les grues modernes comportent beaucoup plus de protections intégrées, ce qui nécessite une nouvelle méthode de formation. En parallèle, cela entraîne beaucoup moins de scénarios d'urgence, mais aussi le fait que de nombreux opérateurs de grue ne savent plus quoi faire en cas de problème. Par ailleurs, les nouvelles grues sont toujours plus complexes. Des grues faciles à piloter disparaissent peu à peu du paysage à cause des automatisations. Une méthode de formation solide est de ce fait nécessaire. **Eveline Lemiere** (chef de ligne services généraux) et **Ricardo Van Den Hende** (technicien process, logistique & expédition) ont cherché une alternative aux formations traditionnelles. Le développement d'un simulateur de grue à l'aide de la réalité virtuelle a été choisi comme solution par excellence. Ensuite, **Lies Casier** (responsable support Progress Academy) et **Gino Praet** (opérateur de grue aciérie) ont également contribué à la mise en œuvre de la nouvelle technologie.

Un hall recomposé pièce par pièce

Eveline Lemiere raconte : « Via LinkedIn, j'ai contacté une société amstellodamoise qui développe des images de réalité virtuelle. Peu après, la société a visité nos départements pour examiner l'environnement. Les opérateurs de grue ont également eu l'occasion de découvrir pour la première fois la réalité virtuelle et de tester la technologie. »

« Lors d'une étape suivante, la société a rassemblé des photos, des vidéos et des dessins techniques des halls où les

grues sont déployées. À l'aide de cet input, ils ont reconstruit le hall pièce par pièce dans un univers virtuel. Ils devaient ensuite développer la physique de cet univers. Tous les éléments mobiles doivent réagir de manière réaliste, à la bonne vitesse, avec un mouvement réaliste, etc. Le casque de VR contribue également à l'authenticité de l'expérience. Grâce à la technologie 'eye-tracking', les lunettes savent ce que l'utilisateur regarde. Elles s'adaptent au point que les personnes qui portent des lunettes en temps normal peuvent les retirer lorsqu'elles utilisent le simulateur », explique **Gino**.

« Une fois les fondations de l'univers virtuel posées, nous nous sommes mis à l'élaboration des scénarios, poursuit **Lies**. Tous les scénarios d'urgence sont programmés dans le simulateur, les opérateurs de grue étant ainsi parés à réagir correctement en cas de besoin. Ceci est utile non seulement pour les nouveaux opérateurs de grue, mais aussi pour les collègues expérimentés qui peuvent ainsi rafraîchir leurs connaissances. Les personnes participant à la formation doivent parcourir avec succès trois niveaux. Chaque niveau comporte des exercices spécifiques que les opérateurs de grue doivent réaliser pour passer au niveau suivant. »

De nouvelles possibilités

« Nous avons actuellement beaucoup de personnes qui ont des années d'expérience en tant qu'opérateur de grue et qui savent comment tout fonctionne. Cependant, ces personnes partiront un jour à la retraite et il est important que, à leur départ, nous ne perdions pas toutes les connaissances. C'est pourquoi nous devons continuer à former des opérateurs de grue malgré l'automatisation, en vue de garantir les connaissances », explique **Eveline**.

Les futurs opérateurs de grue sont mieux préparés à leur fonction, et ceci en moins d'heures de formation. En effet, grâce au simulateur, les participants à la formation peuvent acquérir beaucoup plus de connaissances pratiques pendant les heures, car ils s'exercent réellement.

Le simulateur offre un moyen sûr de s'entraîner à la conduite de grues qui circulent dans la réalité avec des poches remplies d'acier liquide. Autrefois, la première expérience pratique que les personnes en formation recevaient était immédiatement dans une situation réelle, avec de vrais dangers. Maintenant, lorsque les opérateurs de grue en formation manipulent pour la première fois une grue, ils ont déjà pu s'exercer pendant des heures dans le simulateur. C'est donc une vraie avancée sur le plan de la sécurité.

Il est désormais aussi possible d'obtenir différentes données de performance des utilisateurs, telles que la stabilité et l'exécution. **Lies** explique : « Nous pourrions ainsi former les gens de manière bien plus ciblée et placer la barre plus haut. Nous espérons ainsi pouvoir transporter l'acier plus efficacement à long terme, ce qui serait positif pour le processus de production. »

Une reconnaissance mondiale ?

Cette méthode de formation innovante a été élue meilleure réalisation en Europe dans la catégorie Excellence opérationnelle aux Performance Excellence Awards. Cette réalisation sera aussi présentée au sommet mondial du groupe ArcelorMittal, où elle aura également l'occasion de monter sur le podium. Nous saurons à la fin de cette année jusqu'à quel stade le projet ira dans la compétition. Un événement de remise officielle du prix aura lieu.

« Notre objectif n'était absolument pas de remporter un prix. Le projet a été en premier lieu conçu pour la sécurité des personnes. Ce prix en est une belle conséquence, mais le principal, c'est que nous ayons pu rendre notre hall encore plus sûr », explique **Gino**.

Lies Casier, Gino Praet, Branko Claeys et Ward Van Holderbeke ont participé au déploiement du simulateur de grue hyperréaliste qui a remporté l'or aux Excellence Performance Awards.



Sidgal a un incroyable talent

Nous savons que notre entreprise regorge de talents. Certains sont parfois mis à profit de manière originale. C'est le cas pour David Van Pottalsberghe, opérateur de ligne à Sidgal et véritable artiste au sein de son département. Celui-ci a conçu deux illustrations sur le thème Raise the Bar dont l'impact a été important.



David Van Pottalsberghe et ses deux illustrations humoristiques sur le thème de Raise The Bar.

David, vos collègues vous reconnaissent comme le dessinateur du département.

David : « Oui, c'est vrai. Quand un collègue part ou prend sa pension, je lui offre une chouette caricature en souvenir. Cette initiative est plutôt appréciée par ceux qui la reçoivent. »

Comment avez-vous débuté en tant que dessinateur ?

David : « Je n'ai jamais fait d'études dans ce but, mais je dessine depuis que je suis jeune. J'ai également réalisé des tatouages pour des amis et des collègues. Ce qui me plaît le plus, c'est la reconnaissance des gens et le fait qu'ils soient contents du résultat. Donc je dessine généralement pour d'autres personnes. C'est très amusant de voir les dessins prendre vie de manière organique. Cela commence par une vague esquisse et, à mesure que je continue à travailler dessus, de plus en plus d'idées et d'éléments sont ajoutés jusqu'à ce que ce soit abouti. »

Comment est née l'idée de faire une illustration sur le projet Raise The Bar ?

Eddy Van Durme (responsable production) : « Lorsque j'ai rejoint ce département, certains dessins de David ont rapidement attiré mon attention. J'ai découvert que nous avions un collègue avec un don caché. C'est ainsi qu'est née l'idée de créer une illustration sur le thème de Raise the Bar. Lorsqu'un message est transmis de cette manière par le biais du travail d'un collègue, il est beaucoup plus convaincant. Pour moi, il est très important d'utiliser les compétences de nos équipes... et nous en avons tellement ! »

Comment s'est déroulé le processus de transformation du concept en illustration ?

David : « Eddy est arrivé avec une idée qu'il avait esquissée sur un bout de papier. Il n'y avait plus qu'à l'adapter. J'adore dessiner et c'était très amusant pour moi de donner libre cours à ma créativité d'une nouvelle manière. En travaillant sur ce projet, une nouvelle idée m'est venue sur la façon de

visualiser Raise the Bar. J'ai également développé cette deuxième idée et j'ai montré les deux dessins à Eddy. »

Eddy : « Quand j'ai vu le deuxième dessin de David, celui qu'il avait imaginé lui-même, je l'ai trouvé encore plus fort. Il contient beaucoup de petits détails qui rendent l'histoire et la signification beaucoup plus riches. Si vous regardez attentivement, vous voyez immédiatement 4 à 6 risques dans le dessin. »

« Tous les travailleurs qui sont revenus sur le site après leurs vacances d'été ont reçu un flyer de la part de leur contremaître. Nous savons que nous avons plus d'accidents en été, en raison des nombreux remplacements et de l'atmosphère plus détendue. Nous avons donc choisi cette période pour distribuer ces dessins afin de maintenir la vigilance des collègues. »

Quelle a été la réaction des collègues ?

David : « J'ai reçu beaucoup de réactions positives, les gens

ont aimé l'idée et ont également cherché les risques du dessin. Donc, il a vraiment atteint son but. »

Eddy : « Le flyer a été accroché au mur du bureau de nombreuses personnes. Les gens le gardent et l'apprécient vraiment et je trouve cela très chouette à voir. Je pense que c'est dû en grande partie au fait que la caricature vient de David en tant que collègue. Et David est plus que David, il représente toute son équipe. C'est ce qui rend sa contribution si précieuse pour tous. Nous avons également reçu des réactions très positives de la part de la direction. »

Quel est, selon vous, l'effet de ces caricatures ?

Eddy : « Je suis convaincu que faire passer un message d'une manière ludique comme celle-ci est bien plus efficace qu'une diapositive dans une présentation PowerPoint. Elle met aussi davantage en avant le côté humain de notre activité. Je sens que le concept de Raise The Bar fait de plus en plus son chemin. Mais nous devons continuer à répéter le message pour qu'il reste dans l'esprit des travailleurs. »



fAMily day

Cet été, le fAMily day nous a réunis entre collègues et a permis de faire briller fièrement nos couleurs orange sur les attractions de Walibi. Nous garderons longtemps en mémoire ces visages souriants, ces moments de joie et de cohésion !



Fête des décorés 2022



Liège



Genk



Gand



Des étudiants en stage : une valeur ajoutée sur le terrain

Chaque année, plus de 100 étudiants réalisent un stage chez ArcelorMittal Belgium. Deux d'entre eux reviennent pour nous sur cette expérience de terrain. Celle-ci représente souvent un tremplin vers le monde du travail.



Lennert Claey's

Âge : 24 ans
Études : Bachelor en électromécanique et bachelor en automatisation, Haute école de Gand
Lieu de travail actuel : cokerie

Comment t'es-tu retrouvé chez ArcelorMittal Belgium en tant que stagiaire ?

Lennert Claey's (premier électronicien cokerie) : « Il y a des années, on a évoqué ArcelorMittal Belgium dans un cours. C'est là que la graine a été semée, et elle s'est transformée en un vif intérêt pour l'entreprise. J'ai vite su que j'avais envie d'en savoir plus sur le monde de l'acier. Un stage était l'occasion idéale. »

« J'ai suivi mon premier stage dans le département Tailored Blanks, puis j'ai fait un job d'étudiant dans le département Matières premières, Port et Transport et mon dernier stage s'est déroulé dans le laminoir à chaud. Ces trois expériences m'ont fait découvrir une grande partie du processus de production d'ArcelorMittal Belgium, de la matière première au produit fini. »

Quelles étaient tes missions pendant ces deux stages ?

Lennert : « Lors de mon premier stage à Tailored Blanks, j'ai pu transférer un système PLC existant qui reflète le processus de production d'un PC Windows 95 vers un système Windows 10. Les connaissances que j'ai acquises sur la programmation à l'école m'ont permis une belle mise en pratique lors de mon

premier stage. J'ai beaucoup appris sur les écrans PLC et aussi sur le fonctionnement du département en général. J'ai donc pu mener la mission à bien à la fin de mon stage, ce qui m'a procuré une grande satisfaction. »

« Lors de mon deuxième stage en tant qu'électromécanicien dans le laminoir à chaud, j'ai été chargé d'appliquer un nouveau système à un réservoir existant. Le réservoir utilisait une ancienne détection de niveau qu'il fallait remplacer par un nouveau type. J'étais en charge de tous les travaux préparatoires et de l'exécution de cette transformation. Le réservoir dont j'ai renouvelé le capteur était le premier d'une série. C'était donc très intéressant pour les collègues du département. Mon travail leur a appris comment se déroule le renouvellement des capteurs. Je suis très heureux d'avoir pu apporter une contribution précieuse pendant mon stage. »

Est-ce que tu t'attendais à décrocher un contrat après ton stage ?

Lennert : « J'ai commencé les stages avec l'espoir de pouvoir travailler là par la suite. J'ai constaté plus tard que l'on cherchait encore de nouveaux collaborateurs à différents endroits de l'entreprise et c'est la cokerie qui m'a le plus parlé en termes d'offre d'emploi. J'ai passé un entretien d'embauche et j'ai visité moi-même le département. En février, j'ai officiellement commencé à travailler à la cokerie. Je suis très satisfait de mon choix. »

Selon toi, quelle est la plus-value d'un stagiaire dans l'entreprise ?

Lennert : « Outre le projet sur lequel on travaille pendant le stage, on a aussi largement le temps de faire connaissance avec l'ensemble du département. C'est très pratique en tant que stagiaire de pouvoir découvrir différents aspects de l'entreprise à son propre rythme. Dans cette position, on demande aussi plus facilement de l'aide aux personnes expérimentées. »

« En tant qu'étudiant, on peut aussi jeter un regard neuf sur certains problèmes. On vient de quitter les bancs de l'école et on connaît beaucoup de théories modernes. On ose parfois aborder les choses différemment. »

Recommanderais-tu un stage chez ArcelorMittal Belgium ?

Lennert : « Oh oui. C'est une grande entreprise, avec des possibilités d'emploi infinies. ArcelorMittal Belgium y a sa place sur le marché, surtout pour les profils techniques, c'est un lieu de stage très intéressant. »

Comment es-tu arrivé chez ArcelorMittal Belgium comme stagiaire ?

Alexis Pirson : « Lors d'un salon de l'emploi organisé par la KU Leuven, j'ai eu l'occasion de parler avec un ancien étudiant en mécanique qui avait fait un stage sur la récupération de chaleur chez ArcelorMittal en Espagne. Comme ce sujet m'intéressait, j'ai contacté une personne de mon entourage qui travaille pour ArcelorMittal. Celle-ci m'a alors mis en contact avec **Sabine Nahirnyj**, process manager. Nous avons pris rendez-vous pour discuter des possibilités de collaboration sur la durée du stage, qui était de 4 semaines, ce qui est fort court. »

Quelles missions as-tu remplies pendant ton stage ?

« Sabine m'a demandé de prendre en charge un projet en lien avec ma formation, sur la Combiline, la ligne de galvanisation et peinture de Ramet. Celui-ci consistait en premier lieu à créer un modèle de comportement de l'installation, sur lequel j'ai dû identifier des familles de produits, pour ensuite proposer des nouveaux réglages. Ceux-ci ont permis de récupérer de la chaleur, d'économiser de l'énergie et de diminuer notre impact sur l'environnement. »

« Concrètement, sur la Combiline, les peintures sont cuites dans des fours à induction. Lors de cette cuisson, des solvants sont émis qui ont une capacité calorifique importante. La chaleur ainsi produite est récupérée dans un RTO (Regenerative Thermal Oxidizer) et est réutilisée pour préchauffer les fours à induction. L'idée était de réajuster le process pour supprimer l'utilisation d'un brûleur à injection consommant du gaz. »

Quels enseignements retires-tu de cette expérience ?

Alexis : « Ce stage est arrivé au bon moment dans mes études. Il m'a permis de mieux cerner à quoi sert tout ce qu'on apprend de manière théorique, mais aussi de constater les divergences entre la théorie et les applications sur le terrain. Dans la pratique, on est confrontés à des paramètres qu'on ne maîtrise pas, des données qui manquent, des remises en question avec les travailleurs sur place, et cela demande de l'adaptation permanente. »

« Bien entendu, j'ai surtout appris sur le travail d'équipe. Apprendre à connaître les gens, leurs compétences, pour pouvoir aller poser les questions au bon endroit. J'ai été frappé par la complémentarité des équipes chez ArcelorMittal Belgium. »

Qu'as-tu appris sur ArcelorMittal Belgium que tu ignorais ?

Alexis : « Pendant ce stage, j'ai appris beaucoup sur les spécificités des différents sites et leurs produits. J'étais aussi très curieux de découvrir de l'intérieur ce qu'une telle industrie met en place pour réduire son empreinte carbone, comment elle s'adapte au vu des contraintes actuelles et comment elle se renouvelle. J'ai choisi ces études car je me sens concerné par les questions climatiques. Et dans mon futur métier, j'aimerais pouvoir agir sur l'amélioration des processus industriels existants. »

« J'ai beaucoup aimé cette expérience, même si au final, c'est assez frustrant de ne pas pouvoir s'investir davantage dans ce projet. Sabine me tient régulièrement au courant et nous avons convenu de rester en contact. »

Quel conseil donnerais-tu à quelqu'un qui réalise un stage chez ArcelorMittal Belgium ?

Alexis : « D'arriver avec beaucoup d'humilité. Quand on est en quatrième année d'université, on a parfois l'impression que le chemin est quasi fait. Alors qu'au final, on ne sait rien du tout. Il y a tellement de choses à apprendre. J'ai été impressionné par l'expertise des personnes que j'ai côtoyées. Celle-ci ne s'acquiert qu'avec le temps et l'expérience. »



Alexis Pirson

Âge : 22 ans
Études : 1ère année de Master Engineering (Energy), KU Leuven
Lieu de stage : Combiline (département FER)

Franchir la barrière de la langue



Anton Joseph Ramboy, originaire des Philippines, est chargeur et déchargeur à Sidgal. Il a suivi des cours de néerlandais au travail pour pouvoir mieux parler avec ses collègues. Depuis qu'il les a terminés, la communication se déroule nettement mieux.

Comment t'es-tu retrouvé chez ArcelorMittal Belgium ?

Anton : « Je suis arrivé en Belgique à l'âge de 13 ans. J'ai étudié l'électricité. Après mes études, j'ai commencé à travailler chez un fleuriste. Ce sont des amis qui m'ont alors suggéré de jeter un œil aux offres d'emploi chez ArcelorMittal Belgium. J'ai postulé et c'est ainsi que j'ai commencé à y travailler. »

Quel était ton niveau de néerlandais à tes débuts ici ?

Anton : « Mon néerlandais était assez bon quand j'ai commencé à travailler, mais j'avais malgré tout encore souvent du mal à comprendre les gens. »

Marc Broeckert (chef de ligne logistique) : « Au début, Anton travaillait à la production. Il y avait parfois des problèmes de communication du fait que les gens parlaient trop vite et à cause des nombreux accents. Les talkies-walkies n'aident pas non plus à la bonne compréhension. Dans un département de production, il est très important d'agir vite, ce qui n'était pas toujours possible. Nous avons donc proposé à Anton de changer de département. C'est ainsi qu'il s'est retrouvé chez nous comme chargeur et déchargeur. »

Comment est née l'idée du cours de langue ?

Anton : « Le chef de ligne de mon ancien poste à Sidgal avait proposé à l'époque de lancer un cours de langue. J'ai saisi l'occasion. J'ai suivi une heure et demie de cours de néerlandais 3 fois par mois. En outre, je recevais des devoirs à faire pour continuer à m'entraîner. »

Est-ce que tu remarques une grande différence dans la communication avec tes collègues depuis ces cours ?

Anton : « La communication avec les chauffeurs routiers est beaucoup plus fluide. Je comprends mieux mes collègues et eux me comprennent mieux aussi. Grâce au cours, j'ai pu améliorer sérieusement ma prononciation. Le philippin est très éloigné du néerlandais et certains sons comme le 'v' sont difficiles pour moi. Ce n'est pas encore parfait, mais je suis déjà très content des progrès que j'ai réalisés. »

Marc : « Nous notons aussi une grande différence. Avant, Anton avait peur de commettre des erreurs et n'osait pas toujours poser toutes ses questions. Aujourd'hui, il pose beaucoup plus de questions et propose lui-même plus d'initiatives, c'est donc une grande amélioration pour tout le monde ! »

Les collègues t'aident-ils dans le processus d'apprentissage ?

Marc : « Je leur ai demandé de ne pas parler trop vite à Anton et de faire un effort au niveau de leur accent. Moi aussi, je fais attention. »

Anton : « Mes collègues me parlent en effet plus lentement et plus clairement. Cela m'aide beaucoup. Maintenant, Marc me demande aussi chaque lundi comment s'est passé mon week-end et je dois répondre en néerlandais. Je m'exerce ainsi régulièrement. Par contre, je ne peux pas toujours répondre... parce qu'il m'arrive de ne rien faire. (rires) »

Personalia

EMBAUCHES ArcelorMittal Gand



NAISSANCES ArcelorMittal Gand

27/03/2021: Beau, fille de Kenneth Penny (KBT)

16/11/2021: Tibo, fils de Joanna Kafel (KLR)

23/11/2021: Louise, fille de Maarten Hecke (ALD)

06/07/2022: Lewis et Maxim, fils de Brecht Pauwels (KBT)

05/09/2022: Fran, fille de Bart Minnaert (IAM)

12/08/2022: Cerial, fils de Kristof Vandamme (STI)

EMBAUCHES ArcelorMittal Liège

01/04/2022 Theresa Zeidler Product Owner (PBD)

28/04/2022 Rosario Scifo Automaticien – Instrumentiste (KEM)

01/06/2022 Carlo D'Agliano CTS PCDOV (OPM)

20/06/2022 Anthony Di Girolamo RTZ (KEM)

27/06/2022 Patrick Lisback Automaticien (FER)

29/06/2022 Michael Scherer GTZ Electricque (KEM)

12/08/2022 Laurent Darras GTZ HT & Ss-St. Orphelines (GSL)

16/08/2022 Victor Delecloz Support Manager Fiabilité (KEM)

19/08/2022 Philippe Massard Employé Technique Plan Electricque (FER)

26/08/2022 Jacques Laurent GTZ Mécanique (FER)

29/08/2022 Anne-Marie Pelsser Support Manager Systems & Energy (DEC)

1/09/2022 Olivia Dulon Support Manager Proc. – Progrès – Q. (KEM)

DÉPARTS À LA RETRAITE ArcelorMittal Geel

1/5/2022: Alex Willems (DS1)

MARIAGES ArcelorMittal Geel

20/11/2021: Robby Vervoort et Isabel T'Seyen (DS1)

1/4/2022: Nico Bogaerts et Heidi Decabooter (DS1)

NAISSANCES ArcelorMittal Geel

07/04/2022: Mil, fils de Pieter Slegers (DS1)

DÉCÈS ArcelorMittal Gand

07/03/2022: D'Haene Roger (°22/10/1932)

22/04/2022: Karel Linthout (°09/06/1953)

27/04/2022: Freddy Van Zele (°15/04/1953)

02/05/2022: Didier Bogaert (°30/01/1966)

06/06/2022: Patrick Van De Vyver (°16/03/1965)

28/08/2022: Filip Apere (°28/02/1968)

Pour annoncer un événement personnel à publier dans le prochain magazine One (mariage, décès, départ à la retraite), remplissez le formulaire via ce lien : <https://belgium.arcelormittal.com/fr/personalia>

Un cœur d'acier pour Aline



Cet été, **Tom Dossche**, un collègue du département des services généraux de Gand, a parcouru pas moins de 190 km à pied pour relier le site de Gand et celui de Liège. Ceci afin de récolter des fonds pour Aline, une jeune Liégeoise de 7 ans.

Il n'a fallu que trois étapes pour que Tom termine son périple, et ce sous une chaleur accablante. Grâce à son action, il a récolté la jolie somme de 7035 € pour Herent Helpt, une organisation qui s'efforce de soutenir activement et de toutes les manières possibles les familles touchées par les inondations de 2021.

Aline est une jeune fille souffrant de handicaps physiques et mentaux. Lors des inondations de l'année dernière, son vélo en fauteuil roulant a été emporté par les eaux. Grâce à l'initiative de Tom, la moitié de la somme a été récoltée pour en acheter un nouveau. Pour le plus grand bonheur d'Aline.

Félicitations à Tom pour cette performance humaine et sportive !

Tom Dossche a relié Gand à Liège afin de récolter des fonds pour offrir un vélo en fauteuil roulant à Aline.





Journée Découverte Entreprises 2022

La journée portes ouvertes nous a permis d'accueillir une fois de plus des milliers de curieux sur nos sites de Liège et de Gand. Nous tenons à remercier l'ensemble des collègues qui ont contribué à ce que cette journée soit un succès !

