


# 28 juin : **fAMily day** au ZOO Planckendael



Un dessin à  
colorier (et  
une surprise)  
à l'intérieur !

p. 19

Moins de camions,  
moins de coûts et  
moins de CO<sub>2</sub>

p. 16

L'équipe du haut  
fourneau A remporte  
le Performance  
Excellence Award !

p. 22

SAFE Coaching  
à Liège : une  
approche novatrice

p. 25

Une formation  
sécurité innovante  
avec des lunettes VR

p. 26

## Couverture

Le samedi 28 juin, ArcelorMittal Belgium convie son personnel, avec partenaires et enfants, à une journée exceptionnelle au zoo de Planckendaël. Plongez dans l'univers fascinant des animaux, des lions imposants aux pingouins malicieux, et admirez la splendeur naturelle du zoo. De nombreuses animations et attractions attendent petits et grands. Ne manquez pas cet événement, et réservez dès maintenant la date du 28 juin dans votre agenda !



Nous avons délibérément opté pour l'impression du magazine « One » sur papier, puis son envoi à votre domicile, afin que votre famille et vos proches puissent également en profiter.

Le support utilisé est un papier certifié FSC, et la sélection à la fois du papier et de l'encre vise à en réduire l'empreinte écologique.

## Colophon

### Ont collaboré à cette édition

Bart De Clercq, Bart Pardo, Bert Ghyselinck, Cédric Declercq, Charlotte De Boodt, Christoph De Bruycker, Christophe Del Fosse et d'Espierres, David Van Pottalsberghe, David De Pauw, Dorian Priem, Eric Gilson, Eric Lehanse, Erwin Sleven, Filip Declercq, Frederik Engels, Frederik Van De Velde, Freek Boeykens, Frouke Lambert, Geoffrey Lopez, Griet Beckx, Gunter Noens, Günther Martens, Hugues Hermant, Jappe Dekker, Jarno Heynderickx, Jeroen Van Lishout, Johan Van De Vijver, Jonas Van Coillie, Joost Criel, Jurgen Van Wassenhove, Lies Casier, Lindsay Van de Velde, Luc Derkoninge, Manfred Van Vlierberghe, Marc Baudet, Mark Minnaert, Matthias Vandamme, Mehmet Celebi, Nicolas Goderniaux, Paul Verstraeten, Raymond Tricoli, Robby Neven, Ronnie Van Coillie, Ruben Dewitte, Rudi Simal, Sam De Block, Sébastien Morijson, Sofie Yde, Sophie Aldeweireldt, Stefaan Verliefdé, Stefan Wymeersch, Stijn Carijn, Thor Lampo, Tim De Baets, Tom Bral, Tom Logé, Wendy De Pauw, Yannick Bruyère

### Photos

Catherine Frennet, Jens Dierickx-Visschers, Kiara Ongena et ZOO Planckendaël/Jonas Verhulst

### Rédaction et traduction

Barbara De Lembre, Catherine Frennet, Jens Dierickx-Visschers, Kiara Ongena, Maxime Vanderhaeghen et Tessa De Grootte

### Rédactrice en chef et éditrice responsable

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

### Secrétariat de rédaction

Communication.belgium@arcelormittal.com

Une suggestion pour le « One » ?

→ [publication.belgium@arcelormittal.com](mailto:publication.belgium@arcelormittal.com)

## Suivez-nous sur les réseaux sociaux :



# Sommaire

# 10



- 4 **Éditorial : passage de flambeau**
- 8 **Revive** continue sur sa lancée
- 9 **Restore** : sécurité et progrès pour Genk
- 10 **Des trajets de formation et de développement** en mécanique couronnés de succès
- 12 **Nouveaux instructeurs WCM** et succès collectifs
- 14 **Un métier pas comme les autres** : une journée dans la peau d'un agent de sécurité
- 16 Moins de camions, **moins de coûts et moins de CO<sub>2</sub>**

# 28



- 18 28/06 : **fAMily day** à Planckendaël
- 20 **Transformateur F** : la clé d'un approvisionnement énergétique fiable
- 22 L'équipe du haut fourneau A remporte le **Performance Excellence Award** !
- 24 **Social Media Highlights**
- 25 **SAFE Coaching à Liège** : une approche novatrice
- 26 **Une formation sécurité innovante** avec des lunettes VR
- 27 Sur la route avec **un chauffeur au grand cœur**
- 28 **Record de production à la Combiline** : les clés du succès

# 30



- 30 En route vers la neutralité carbone : **état d'avancement Green Primary**
- 31 En route vers la neutralité carbone : **des arbres pour ArcelorMittal**
- 32 Le temps d'un **team building**
- 33 News du Groupe : la force de **l'acier contre les inondations**
- 34 **In memoriam**
- 35 **Personalia**
- 36 **Fête des décorés**

# Passage de flambeau

Quel regard portez-vous sur le chemin parcouru ?

**Frederik :** « Dans l'ensemble, je suis très satisfait de toutes les opportunités que j'ai déjà eues chez ArcelorMittal. C'est incroyable tout ce que l'on peut faire ici, toutes les personnes et tous les processus que l'on peut apprendre à connaître et toutes les choses intéressantes que l'on peut découvrir. Ce qu'il y a de bien dans notre entreprise et dans la sidérurgie, c'est qu'on ne s'y ennue jamais. C'est toujours incroyablement stimulant. Dans ce secteur, nous devons nous battre pour être les meilleurs. Mais cette lutte aiguise aussi la créativité. En fin de compte, c'est une grande satisfaction d'obtenir des résultats en équipe. Je suis donc particulièrement reconnaissant et satisfait des 27 années passées jusqu'ici chez ArcelorMittal. »

« Au cours de ma carrière, j'ai déjà travaillé dans différents départements à Gand et ce fut à chaque fois très instructif. J'ai ensuite travaillé à l'étranger pendant quelques années, en Pologne et au Luxembourg. Ces années ont également été très enrichissantes, j'ai appris à connaître le contexte plus large, à regarder les choses de loin et avec une approche plus stratégique. Chaque expérience vous permet de passer à l'étape suivante. Chaque expérience vous rend plus fort. »

« En même temps, je suis heureux de travailler à nouveau au plus près du véritable processus de fabrication de l'acier. Revenir sur le site où je connais tant de gens, c'est un peu comme rentrer à la maison. »

**Manfred :** « Je suis tout à fait d'accord avec ce qu'a dit Frederik au sujet de l'acquisition d'expérience dans chacun des différents postes. Dans une grande entreprise comme la nôtre, vous apprenez toujours de nouvelles choses, que vous pouvez mettre à profit à chaque fois dans un nouveau poste. Personnellement, je trouve cela vraiment génial, de retirer des enseignements et de les réutiliser ensuite. De mon passage à SYMO (systèmes et modèles) à mon poste de CEO d'ArcelorMittal Belgium, j'ai appris qu'il ne faut pas avoir peur de la résistance, car cette résistance est un signe d'intérêt et d'engagement. »

**Frederik Van De Velde succède à Manfred Van Vlierberghe en tant que CEO d'ArcelorMittal Belgium. Un double entretien qui montre que les similitudes ne se limitent pas aux titres des postes.**

« Ce que j'ai appris dans les aciéries sur la gestion de l'énergie, je l'emporte encore aujourd'hui. Mes expériences à l'étranger, en Allemagne et en Pologne, ont également été très instructives. Ce n'était pas évident à l'époque, je dois l'admettre, mais après coup, on s'en réjouit. Pendant les sept années où j'ai été CEO d'ArcelorMittal Belgium, notre équipe a été confrontée à des défis difficiles : le carve out, la pandémie, etc. Nous avons également pu en tirer des leçons précieuses. En bref, vous construisez à chaque fois sur vos expériences. »

Quels sont les points forts que vous souhaitez mettre en avant dans votre nouveau rôle ?

**Frederik :** « Ce qui est clair, c'est que la voie tracée ces dernières années ne changera pas. Notre valeur fondamentale est et reste la sécurité. Il y a aussi la volonté d'être durable, dans tous les aspects, c'est-à-dire de continuer à s'améliorer en termes d'environnement, de coûts, de fiabilité et de décarbonation. Je poursuivrai dans cette voie, bien sûr peut-être avec ma propre approche et mes propres accents, mais les points principaux resteront les mêmes. En termes de culture, je pense qu'il est important que nous continuions à nous concentrer sur l'inclusion afin que la contribution importante de chacun puisse être prise en compte lorsque nous parvenons à un consensus. »

**Manfred :** « En tant que CEO, toutes sortes de choses se présentent au cours de la journée. Dans mes nouvelles fonctions, j'espère pouvoir fixer un peu plus mes propres priorités, sur lesquelles je travaillerai et qui apporteront une valeur ajoutée à notre entreprise. J'ai moi-même beaucoup appris au cours des 30 dernières années chez ArcelorMittal. Dans mes nouvelles fonctions, j'aimerais transmettre ces connaissances et cette expérience, par exemple en ce qui concerne l'approche des projets. »

Qu'aimez-vous faire pendant votre temps libre ?

**Manfred :** « J'aime les films français, comme par exemple « Swimming Pool » du cinéaste François Ozon, une histoire intrigante sur la façon dont les gens interagissent.

Frederik Van De Velde



Manfred Van Vlierberghe

J'aime aussi beaucoup voyager. Ma destination préférée est le Brésil, où j'aime la culture chaleureuse et la façon dont les gens vivent leur vie. »

**Frederik :** « Manfred a parlé du Brésil. J'aime regarder des films sud-américains qui traitent de la vie ordinaire et des défis auxquels les gens sont confrontés. D'une certaine manière, vous apprenez à mieux comprendre la culture. Par exemple, j'ai beaucoup aimé le film « Frida », surtout pour sa musique. J'aime la musique du monde, mais je suis en fait un grand amateur de musique en général, du flamenco au rock, comme les Rolling Stones ou Creedence Clearwater Revival. J'aime aussi voyager en famille. Nous recherchons un mélange de nature, de culture et de sport, comme la randonnée ou le vélo. »

**Manfred :** « Le vélo, c'est toujours cool et relaxant. J'ai fait beaucoup de beaux voyages à vélo, comme en Transylvanie, en Roumanie, mais je suis aussi toujours heureux d'explorer notre propre Pajottenland. »

**Frederik :** « Je suis tout à fait d'accord, qu'il s'agisse de VTT ou de balades à vélo dans les polders, j'aime être dehors, dans la nature, avec ma famille. »

Quel est le meilleur conseil que vous ayez jamais reçu ?

« D'être soi-même », répondent-ils en chœur.

**Frederik :** « Essayer d'être quelqu'un d'autre me semble surtout très fatigant. Pour moi, être soi-même signifie mettre en avant ses propres valeurs et interagir avec les gens de manière authentique. »

**Manfred :** « Encore une fois, je suis tout à fait d'accord avec toi, Frederik. En étant soi-même, on consomme beaucoup moins d'énergie (rires). »

Changer de poste, c'est bien sûr aussi dire au revoir à son équipe. De quoi vous souviendrez-vous toujours ?

**Frederik :** « Les adieux chez ArcelorMittal Pologne, après seulement 2,5 ans, ont été particulièrement chaleureux, avec beaucoup d'attentions et de messages sympas.

Mon équipe m'a remis une boussole sur laquelle figure cette phrase : Un leader est celui qui connaît le chemin, suit le chemin et montre le chemin. Merci d'avoir été notre leader. »

**Manfred :** « Le fait de quitter mes fonctions de CEO a été à la fois émouvant et motivant. Lorsque je l'ai annoncé en comité, j'ai reçu de chaleureux applaudissements, ce qui a été un beau moment. »

**Frederik Engels succède à Jeroen Van Lishout en tant que COO Primary d'ArcelorMittal Belgium. Une double interview pleine d'énergie positive.**

Quel regard portez-vous sur le chemin parcouru ?

**Frederik :** « ArcelorMittal m'a offert de nombreuses opportunités de me développer continuellement dans différentes fonctions. Ayant occupé des postes de direction et de support dans l'aciérie, ce fut une expérience formidable que d'apprendre à connaître le fournisseur de fonte, le département des hauts fourneaux et des usines d'agglomération. C'est là que j'ai été confronté pour la première fois à de grands projets tels que la réfection du haut fourneau B, et ce en pleine période covid ! »

« Les deux ans et demi que j'ai passés en France en tant que chef de département de l'aciérie m'ont offert une occasion unique de partager les connaissances que j'avais accumulées et de tirer parti des points forts des deux clusters. Alors que je pensais que la réfection d'un haut fourneau constituait l'expérience d'une vie, un nouveau défi s'est présenté à moi : le Green Primary. Le cœur de la fabrication de l'acier, que je connais depuis 25 ans, a pris une dimension supplémentaire grâce à la recherche de diverses alternatives dans un contexte inter-clusters. »

**Jeroen :** « J'ai commencé comme responsable support dans les services généraux, l'endroit idéal pour apprendre à connaître l'usine. C'était aussi une leçon d'humilité, car la distribution de l'énergie et des fluides est entièrement au service de la production d'acier. Il ne faut pas sous-estimer l'importance d'un département de services comme celui-là. » ▶



### Passage de flambeau

rôle de CTO, ce sera un peu plus difficile, mais je veux placer la barre haut et essayer d'être sur le terrain autant que possible, même si ce sera dans un site européen différent à chaque fois. »

### Qu'aimez-vous faire pendant votre temps libre ?

**Jeroen** : « J'ai fait une partie de mes études au Portugal, c'est pourquoi je suis toujours sous le charme de la langue et de la culture portugaises. Ma femme, quant à elle, est uneoureuse de l'anglais, c'est pourquoi nous partons souvent en famille au Royaume-Uni - en plus du Portugal - pour faire de la randonnée ou de la voile. »

**Frederik** : « Ma destination de voyage préférée est l'Autriche, où j'aime faire de la randonnée ou du ski avec ma famille. De temps en temps, une randonnée en VTT ou une journée dans les Ardennes me détend également. Dans la nature, je me ressource vraiment. »

### Quelle est votre façon préférée de commencer ET de terminer la journée ?

**Jeroen** : « J'aime écouter les infos à la radio dans la voiture, sur le chemin du travail. Maintenant que j'ai mon bureau à Luxembourg, ma journée commence toujours sainement par une promenade matinale. Et je termine la journée en discutant avec mon épouse. »

**Frederik** : « Chez moi, c'est l'inverse (*rires*)... Je commence la journée en discutant avec ma femme et le soir, je tiens à être présent pour mettre mes enfants au lit. Même lorsque je travaillais en France, je rentrais tous les soirs à la maison pour cela. C'est un moment familial important pour moi, pour clôturer la journée. »

### Si vous n'aviez pas travaillé dans l'industrie sidérurgique, vers quel secteur vous seriez-vous orientés ?

**Jeroen** : « Question difficile, mais si je dois choisir : le secteur des télécoms. Il y a plus de 30 ans, j'ai effectué un stage dans une entreprise au Portugal qui s'occupait des télécommunications pour les anciennes colonies portugaises. C'était très intéressant. »

**Frederik** : « Certains membres de ma famille ont travaillé ou travaillent encore chez ArcelorMittal. C'était un choix logique pour moi. Je n'ai jamais envisagé d'autres voies. En France, on dit : « sidérurgiste un jour, sidérurgiste toujours ». J'en suis toujours convaincu aujourd'hui... »

### Frouke Lambert passe le flambeau à Matthias Vandamme à la tête des ressources humaines, qu'elle quitte pour des raisons familiales. La gratitude et la confiance en l'avenir sont les fils conducteurs de cet entretien.

#### Votre carrière en 2 mots ?

**Frouke** : « Mes premiers postes chez OCAS, au laminoir à froid et à la qualité, m'ont donné un aperçu du processus de production de l'acier. Aux relations clients, à l'OMP (order management platform) et à la supply chain, j'ai appris à connaître nos clients et notre organisation commerciale. À l'OMP, j'ai acquis de l'expérience en dehors de notre cluster. Ce fut une occasion unique de construire une organisation à partir de zéro, avec des équipes dans différents pays, dans un contexte de crise difficile (2008). »

**Matthias** : « Mes expériences dans les domaines des relations clientèle, de la production, de la maintenance et des ressources humaines ont été relativement brèves, mais cela m'a permis de connaître tous les maillons de notre entreprise. Je suis reconnaissant pour toutes les opportunités qui m'ont été offertes et pour l'ouverture d'esprit avec laquelle tous mes collègues m'ont montré le chemin à chaque fois. »

#### Votre vision ?

**Matthias** : « J'ai vécu plusieurs fois un accident grave de près. Outre l'impact sur la victime et sa famille, il touche aussi profondément les collègues. Ces émotions me motivent à faire de la sécurité une priorité absolue. Comprendre le comportement humain - un aspect important dans les accidents - est une compétence essentielle des ressources humaines, qui peuvent et doivent ainsi contribuer à un environnement de travail plus sûr. »

**Frouke** : « Lorsque Manfred m'a demandé de devenir CHR (directrice des ressources humaines) en 2021, j'ai été surprise. Mais j'y ai vu une opportunité de piloter la politique RH à partir de ma propre expérience. Ce poste m'a offert la possibilité de connaître de nombreux collaborateurs, de découvrir d'autres facettes de notre entreprise et d'être à la tête d'une entreprise fantastique. »

#### Les accents futurs en tant que CHR ?

**Matthias** : « Au cours des deux années et demie passées au sein du département RH, j'ai contribué à façonner sa politique. Je souhaite poursuivre dans cette voie. Notre cluster doit rester un employeur moderne, durable et attractif pour les générations futures, sans perdre de vue les besoins de nos travailleurs les plus expérimentés. »

« Nous sommes confrontés à des défis majeurs tels que le nouvel accord de coalition sur le thème du travail durable. Avec les partenaires sociaux, nous voulons trouver une solution en faveur de nos travailleurs. La transition vers un acier à faible teneur en carbone représente un autre défi majeur. »

#### Des loisirs ?

**Frouke** : « Mon temps libre est consacré à ma famille et à mes amis. Vous me trouverez généralement à l'extérieur, dans la nature, pour une marche, de la randonnée ou du jardinage. J'aime aussi lire un bon livre ou regarder un bon film. »

**Matthias** : « Ma famille me donne de l'énergie. J'aime passer du temps en famille et j'apprécie les moments à table où les enfants racontent leurs histoires. Ils me permettent de garder les deux pieds sur terre. »

#### Les début et fin de journée ?

**Frouke** : « Le matin, je prends le temps de prendre un petit-déjeuner tranquille. Sur le chemin du travail, j'écoute de la musique classique, un moment de détente avant de commencer à travailler. Le soir, je vais courir ou promener les chiens. Je termine la journée par une demi-heure de lecture. »

**Matthias** : « J'aime prendre un petit-déjeuner complet, mais dans la pratique, je me limite à des flocons d'avoine et à du café (*rires*). J'aime terminer la journée par un moment de détente, dans le jardin, à travers la lecture d'un roman ou l'écoute d'un morceau de musique. »

#### Une carrière en dehors de l'industrie sidérurgique ?

**Matthias** : « Le travail avec les gens est essentiel pour moi. La formation m'intéresse également, mais c'est la sidérurgie qui me motive, car elle contribue à la prospérité. »

**Frouke** : « Mon fils est ingénieur en chirurgie robotique, un monde passionnant où les gens sont au centre et où vous voyez l'impact de votre travail. Mais je retrouve ces mêmes atouts chez ArcelorMittal (*rires*). »

#### Un conseil à donner ?

**Frouke** : « Restez vous-même, restez authentique, suivez votre boussole interne, ne jouez pas un rôle. Soyez ouvert à vos collègues et sachez que vous n'êtes pas seul. »

**Matthias** : « En tant que manager, rayonnez de calme. Donnez confiance à votre équipe. Faites évoluer votre travail en fonction de vos propres intuitions pour pouvoir vous développer au maximum. » ■

**Jeroen** : « Pour chaque nouvelle fonction, je prends consciemment le temps de comprendre en détail les structures et l'organisation. Le contact humain est très important. C'est du choc des idées que naissent les meilleures solutions. La porte de mon nouveau bureau à Luxembourg est toujours ouverte. »

« En tant que COO Primary, j'ai essayé d'être sur le terrain au moins une fois par jour. Dans mon nouveau



Frouke Lambert

Matthias  
Vandamme

# revive

## continue sur sa lancée

▼ Rénovation complète des vestiaires, des douches et des casiers de la coulée continue 1

En 2024, des investissements ont été réalisés dans de nouveaux locaux pour l'usine d'agglomération et le Green Primary, ainsi que dans la rénovation du 4<sup>e</sup> étage du bâtiment administratif et l'embellissement du poste 169 de l'aciérie.

Les projets en cours cette année incluent les travaux préparatoires pour la construction d'un nouveau bâtiment pour Sidgal et les départements Laminage à froid - Décapage et Tandems, Hauts fourneaux et Agglomération, Matières premières, Port, Transports et Récupération.

Les travaux sur le poste 34 (Sidgal) ont déjà débuté. Par ailleurs, les travaux de rénovation des installations sanitaires sont également en cours.

La prochaine étape, prévue pour avril 2025, sera la rénovation complète des vestiaires, des douches et des casiers de la coulée continue 1. ■

AVANT



PENDANT



APRÈS



# Restore:

## sécurité et progrès pour Genk

**Notre site de Genk lance un projet ambitieux pour moderniser sa ligne de galvanisation électrolytique et la rendre plus sûre sur le plan opérationnel. Le projet porte le nom de Restore, pour « REbuild Sikel TOwards a Reliable EloLine » ou « transformer Sikel en une ligne de galvanisation électrolytique fiable ».**

« Notre ligne de galvanisation électrolytique de 1990 avait un besoin urgent de modernisation, explique **Gunter Noens**, chef du département. De nombreux systèmes électroniques, tels que les PLC et les drives, datent encore des premiers jours. Cela crée de nombreux problèmes de fiabilité dus à l'obsolescence et à la disponibilité limitée des pièces, ce qui limite considérablement les possibilités d'automatisation aujourd'hui. »

L'équipe du projet a lancé une étude de faisabilité et une définition des priorités en ce début d'année. « Nous voulons terminer rapidement cette phase d'étude préliminaire et commencer la mise en œuvre en 2026 », explique **David De Pauw**, chef de projet du service d'étude. Le projet, qui durera plusieurs années, comprend quatre grands volets : la rénovation électrique de la ligne de galvanisation, la rénovation des utilités et des fluides, la restauration des conditions de base des cellules de galvanisation électrolytique et la rénovation électrique de la ligne de surenroulement.

« Tous les sous-projets interviennent au cœur de nos installations, explique **Luc Derkoningen**, coordinateur électricité à Genk. C'est pourquoi nous les répartissons sur plusieurs arrêts de maintenance. Dans la phase de transition, les anciennes et les nouvelles technologies doivent travailler ensemble. Cela représente un grand défi. »

**Robby Neven**, chef de projet à Genk, souligne l'importance de la modernisation et de l'amélioration

des fonctionnalités pour ramener la capacité de production à son niveau initial : « Au cours de la mise en œuvre, nous investissons également dans la formation de nos opérateurs. »

**Erwin Sleven**, coordinateur de l'automatisation des processus à Genk, ajoute : « Nos travailleurs sont très enthousiastes. Restore leur permettra d'interpréter plus facilement les diagnostics d'erreurs. Bref, tout le monde est convaincu de sa nécessité pour l'avenir de notre ligne. Les attentes sont donc élevées. »

**Gunter** conclut : « La sécurité est une priorité absolue lors de la mise en œuvre et du suivi de chantier. En installant tous les éléments de sécurité nécessaires, tels que les barrières et les consignations, conformément aux normes en vigueur, nous garantissons un environnement de travail sûr, sans risque de pincement. Nous disposerons donc non seulement d'une ligne plus moderne et plus fiable sur le plan opérationnel, mais aussi d'une ligne plus sûre. » ■



# Des trajets de formation et de développement en mécanique couronnés de succès



## Félicitations, Thor, pour la réussite de la formation « Step 1 » !

En quoi consiste exactement cette formation ?

**Thor Lampo**, mécanicien laminoir à froid - décapage et tandems (KBT) : « La formation combine la théorie et la pratique et se concentre sur la mécanique de base et les mathématiques, essentielles pour la formation avancée. La formation dure quinze jours. La première semaine est consacrée à cinq matières théoriques, dont les mathématiques. La deuxième semaine est plus pratique. J'ai trouvé la partie hydraulique-pneumatique la plus passionnante en raison de son approche pratique. »

**Stijn Carijn**, formateur et examinateur : « L'objectif est d'avoir le plus grand nombre possible de travailleurs bien formés au sein de notre entreprise. La connaissance augmente la motivation, la sécurité sur le terrain et le bon fonctionnement de nos installations. »

Pourquoi avez-vous commencé le cours ?

**Thor** : « J'aimerais travailler comme contremaître et, à terme, devenir planificateur de travaux. Même si je suis diplômé en électromécanique, le cours a permis une bonne remise à niveau. »

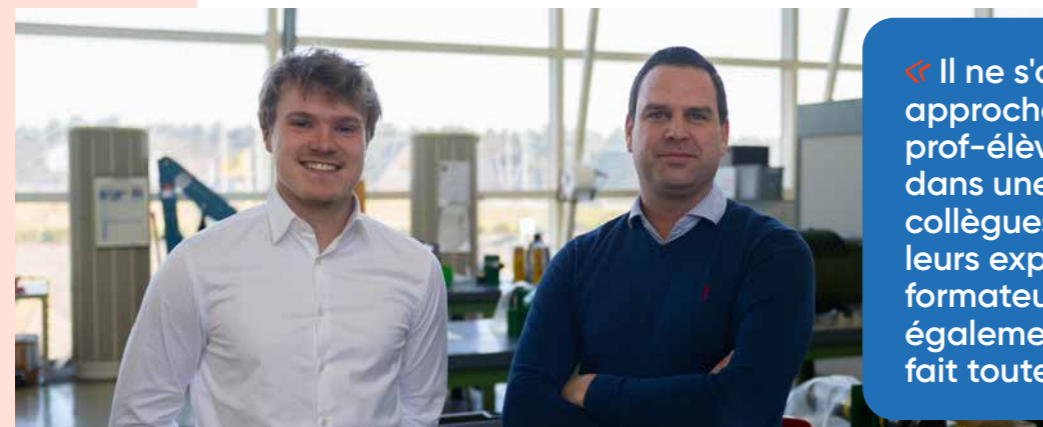
Avez-vous des conseils à donner à vos collègues qui souhaitent se lancer ?

**Thor** : « Faites-le sans hésiter ! Ce n'est pas seulement intéressant pour les débutants, c'est aussi un bon complément à ce que vous n'avez pas vu à l'école. J'ai appris à aborder les choses différemment dans mon travail, à remettre plus de choses en question et à réfléchir à de meilleures façons d'envisager les choses. Cela ajoute définitivement de la valeur à votre carrière. »

« Il ne s'agit pas d'une approche classique prof-élève. On est plutôt dans une dynamique de collègues qui partagent leurs expériences. Les formateurs viennent également du terrain, ce qui fait toute la différence. »



▼ Thor Lampo, mécanicien au laminoir à froid - décapage et tandems (KBT), et Stijn Carijn, formateur et examinateur.



## Félicitations pour la réussite de votre projet technique, Mark !



Mark Minnaert, superviseur des externes Sidgal, et Tom Bral, formateur et examinateur.

« En utilisant la méthodologie WCM en 10 étapes, j'ai finalisé le projet et accompli des tâches différemment. »

Comment se déroule le trajet de formation « Projet technique - Step 3 » ?

**Tom Bral**, formateur et examinateur : « Le projet technique fait partie d'un parcours professionnel. C'est à la fois un moment de test et d'apprentissage pour les techniciens de maintenance qui consiste en plusieurs moments de feedback. Le participant se voit confier un travail de maintenance, le rédige de A à Z et coordonne ce projet pendant une période de trois mois. Mark a démarré avec le premier groupe utilisant cette nouvelle approche en septembre. Avant, tout dans la formation tournait autour de l'ingénierie, maintenant nous allons plus loin. Il y a le choix entre un rôle de manager ou d'expert. Comme projet technique, il a été convenu que Mark se consacre à un projet d'amélioration des couteaux à Sidgal. »

Pouvez-vous nous parler de ce projet ? Quel problème avez-vous résolu ?

**Mark Minnaert**, superviseur des externes Sidgal : « Il s'agissait d'un projet déjà en cours que j'ai fait évoluer. La conception des couteaux a été revue afin de résoudre

le problème du taux de rejet élevé dû à de petites irrégularités sur les plaques. »

Pourquoi vous êtes-vous lancé dans cette formation ?

**Mark** : « Je travaillais depuis un certain temps en tant que contremaître remplaçant et aussi en tant que superviseur remplaçant ; je voulais devenir superviseur permanent. »

Comment s'est déroulé le trajet et qu'avez-vous appris ?

**Mark** : « J'ai accompli des tâches que je ne fais jamais autrement, comme la communication avec le groupe de projet, le département sécurité et le département qualité. J'ai bénéficié de la coopération de l'ensemble du département et en particulier de **Stefaan Van Heule** (responsable support) et de **Jochen Danckaert** (technicien), ce dont je leur suis très reconnaissant. J'ai réalisé le projet en utilisant la méthodologie WCM en 10 étapes. J'ai appris à quel point il peut être intéressant de travailler davantage de cette manière, y compris en termes de maintenance. »

Quelle a été la chose la plus passionnante dans ce trajet ?

**Mark** : « La diminution du nombre de plaques rejetées se traduit par une économie significative, ce qui constitue une très belle amélioration de la qualité et des coûts. Je suis également très satisfait des progrès réalisés en termes de sécurité pour les travailleurs du département : il n'est plus nécessaire de se retrouver avec un grattoir entre les couteaux et les plaques pour tenter de gratter les petites anomalies. J'y ai consacré beaucoup de temps, un tel processus n'est pas toujours évident dans un département très occupé, mais un tel résultat final donne une énorme satisfaction. » ■

## Succès de la WCM par département



### Bronze pour GHV (matières premières, port et transport)

L'obtention du bronze est une étape importante pour le département, en particulier après les difficultés rencontrées pendant la période corona et après qu'un grand nombre d'installations ont été rétrogradées selon les normes GHV. Ce succès est le résultat d'un solide travail d'équipe, d'une révision des structures de coûts et d'une meilleure communication.

La prochaine étape consiste à intégrer le niveau bronze, à poursuivre la formation des équipes WCM et à partager les meilleures pratiques avec d'autres installations critiques. L'objectif est d'atteindre le niveau argent d'ici 2027, en mettant davantage l'accent sur l'autonomie, la fiabilité opérationnelle, la sécurité et l'efficacité sur le terrain.



### Silver+ pour ALD (services généraux gantois)

Les services généraux ont également franchi une nouvelle étape l'année dernière. Le département a introduit de nouveaux piliers tels que « Gestion de nouvelles installations », « Qualité produit » et « Service clients » qui ont été bien intégrés grâce à la formation et à une vision commune. En conséquence, il a été récompensé par le Silver+ WCM.

À l'horizon 2028, il poursuit une ambition commune : obtenir la médaille d'or, puis accéder au statut Word Class. ▶

« La WCM est plus qu'une méthode, c'est un mode de vie qui transforme votre travail. Par l'amélioration et l'innovation continues, nous améliorons l'efficacité et la sécurité pour atteindre, pas à pas, l'excellence. »

- **Lies Casier**

Responsable support production hauts fourneaux

« La formation WCM est une grande valeur ajoutée pour ma carrière chez ArcelorMittal Belgium. Dans ma nouvelle fonction, je peux désormais mieux superviser et accompagner mes collègues. De plus, le réseau que vous construisez n'est pas à sous-estimer. »

- **Bart Pardo**

Technicien sécurité et environnement aciérie

« Cette formation m'a montré comment les différentes facettes de la WCM s'intègrent dans l'amélioration continue. En outre, l'enthousiasme des formateurs était très contagieux ; c'est à nous maintenant de le faire perdurer. »

- **Tim De Baets**

Responsable support production laminoir à chaud

« La formation était intense, mais instructive. L'accent a été mis sur le pourquoi de la WCM, ce qui fait que j'ai une vue plus globale et que je peux plus facilement faire le lien avec les piliers et les méthodologies. »

- **Freek Boeykens**

Responsable support COO Primary



# Nouveaux instructeurs WCM et succès collectifs

**La World Class Manufacturing (WCM) joue un rôle crucial dans l'amélioration continue. La formation des instructeurs WCM est donc essentielle pour mettre en œuvre efficacement cette méthodologie dans les départements. Dans leur travail quotidien, ils guident les équipes, structurent les processus d'amélioration et veillent à ce que les actions d'amélioration réussies ne soient pas temporaires, mais permanentes.**

La formation d'instructeur WCM est un cours intensif combinant théorie et pratique. Jusqu'en 2022, cette formation était dispensée au niveau européen, exclusivement en anglais. Mais depuis 2023, elle est dispensée en interne ainsi qu'en néerlandais, en français et en anglais, ce qui en augmente l'impact et facilite l'accès. L'ajout d'une partie pratique constitue une innovation majeure. Alors que la formation était auparavant essentiellement théorique, les participants mènent désormais des projets d'amélioration pratiques dans leurs propres services. Ainsi, ils ne se contentent pas d'apprendre les méthodes, mais les appliquent immédiatement à des problèmes concrets.

En 8,5 jours, les participants ont une vue d'ensemble des méthodologies et des liens entre tous les piliers de la WCM. Dans le cadre du pilier Amélioration ciblée, les participants apprennent à utiliser la méthode Quick Kaizen\* et la méthodologie en 10 étapes pour analyser et résoudre les problèmes, qu'il s'agisse de pannes soudaines ou de problèmes persistants qui existent depuis des années.

À l'issue de leur formation, ils reçoivent non seulement un certificat, mais aussi la reconnaissance de notre direction. La présentation de leurs 'cases' et le dîner de clôture soulignent l'importance de leur travail pour l'ensemble de l'organisation.

## De la théorie aux résultats tangibles

Les instructeurs du cours 2023 ont tous élaboré de magnifiques 'cases' en 10 étapes, dans le cadre des différents piliers de la WCM. En voici quelques exemples :

- **Moins de déchets de peinture** : En réduisant l'étalement de l'épaisseur de la couche, la consommation de peinture a été considérablement réduite pour la couche de finition en polyester de Decosteel.
- **Une logistique plus efficace** : Un nouveau programme de formation pour les grutiers de la production des matières premières permet de réduire les coûts de « demurrage » (surestaries).
- **Un atelier plus sûr** : Grâce à une méthode de travail modifiée, le risque de collisions dans le hall de production est évité.
- **Gestion durable de l'énergie** : La méthodologie du projet « Energy as a Service » contribue à un processus plus efficace de lancement de projets d'économie d'énergie, les investissements étant pris en charge par des entreprises externes.

« Dans notre domaine, nous rencontrons tous des problèmes pour lesquels nous ne savons pas exactement quoi faire. J'ai vu des résultats formidables grâce à une meilleure structure et à un bon focus. Pour moi, la WCM consiste à combiner les forces et les connaissances dans une petite équipe. »

- **Cédric Declercq**

Responsable support production aciérie

\*Quick Kaizen = technique en 4 étapes qui permet d'identifier la cause d'un problème et de prendre des mesures pour éviter qu'il ne se reproduise.



### Silver+ pour COO (cokerie et sous-produits)

Cette reconnaissance confirme les progrès que nous réalisons grâce à la maintenance autonome, au travail structuré et au rôle de guide des pilotes de piliers. La gestion du cycle de vie est intégrée dans les opérations quotidiennes. Aujourd'hui, l'accent est mis davantage sur l'activité et moins sur la perfection. En outre, l'analyse automatisée des coûts garantit une plus grande efficacité, tandis que l'appropriation et la fierté au sein de l'équipe agissent comme des forces motrices.

La prochaine étape est le déploiement progressif de la WCM sur Steelanol, la maintenance autonome étant la priorité. Mais l'accent reste également mis sur le renforcement du statut argent et sur la poursuite du développement. Grâce à une optimisation continue dans tous les domaines, le département s'est fixé un objectif ambitieux : obtenir l'or.



### Bronze pour KEM (site de Kessales)

L'équipe de Kessales s'est pleinement investie dans le projet WCM Bronze pour assurer que l'innovation stratégique, tant des produits que des processus, repose sur une base solide d'amélioration continue. Dans ce cadre, des actions ont été menées sur l'entrée du Recuit Continu, notamment la Maintenance Autonome (P2) et la mise en place d'une MTA (Maintenance Task Analysis) (P3) sur la soudeuse, ainsi que le développement des compétences des opérateurs avec l'introduction d'alarmes vocales (P4). Des améliorations ont également été apportées à la sécurité et à l'ergonomie de travail (P8). L'obtention du bronze est le résultat d'une collaboration efficace entre les services et de la dynamique WCM bien ancrée dans le département.

Cette année, nous nous engageons sur la voie de la certification WCM Silver. ■

## ► Santé et Sécurité

# Un métier pas comme les autres Une journée dans la peau d'un agent de sécurité

**La sécurité est un élément essentiel du fonctionnement quotidien de notre société. Mais en quoi consiste exactement le travail d'un agent de sécurité ? Jarno Heynderickx, l'un de nos plus anciens agents Securitas, nous parle de la polyvalence, des défis et des satisfactions que procure ce métier.**

### Pas deux jours identiques

« Toute journée de travail au service de sécurité de Gand commence au poste 1, mais pour le reste, le déroulement exact de la journée constitue toujours une surprise. Certains jours sont remplis d'incidents nécessitant des interventions rapides, d'autres sont plus calmes et les agents se concentrent davantage sur les contrôles préventifs du trafic et de l'accès. Cette imprévisibilité rend le travail passionnant et stimulant. »

### De nombreux défis

« Le plus grand défi ? La rapidité avec laquelle les situations peuvent évoluer. En quelques secondes, un contrôle de routine peut se transformer en une intervention urgente, comme l'escorte d'une ambulance ou la résolution d'un vol. Par ailleurs, il n'est pas toujours évident d'aider tous les visiteurs, surtout lorsque les barrières linguistiques entrent en jeu. »

### Plus qu'un gardien

« Pour beaucoup de gens, notre travail évoque l'image d'une personne qui se tient debout devant un magasin ou lors d'un festival. Chez ArcelorMittal Belgium, c'est différent : nos agents s'occupent de l'enregistrement des travailleurs, des contrôles de vitesse et de badges, de l'évaluation des dommages, des enquêtes sur les vols et de l'accompagnement des services d'urgence. Ils vérifient également les locaux, effectuent des rondes de contrôle dans les bâtiments et inspectent la sécurité

du chargement des camions. L'objectif n'est pas de punir, mais d'assurer la sécurité de toutes les personnes présentes sur le site. »

### Des compétences indispensables

« Rester calme est la clé de la réussite dans ce métier. Sur un site industriel comme le nôtre, il est essentiel de gérer chaque situation avec calme et professionnalisme. Une connaissance approfondie des différentes tâches et une communication claire nous permettent aussi de venir en aide aux travailleurs et visiteurs. »



### Visibilité et prévention

« La présence sur le terrain est un puissant outil de prévention. Les contrôles routiers et sur site permettent non seulement d'assurer la conformité, mais aussi de donner aux travailleurs et aux visiteurs un sentiment de sécurité. Notre devise est donc : la confiance c'est bien, le contrôle c'est mieux. »

### Un moment mémorable

« Après six ans de service, il y a beaucoup de moments qui restent gravés dans ma mémoire. L'un d'entre eux est particulièrement marquant : une femme s'est présentée au poste 1 pour signaler que son petit ami lui avait écrit un message d'adieu. Grâce aux bons outils et à une communication rapide, l'homme a été retrouvé et ramené au poste en toute sécurité. »

Finalement, la situation a été résolue et ces deux personnes reviennent régulièrement au poste pour témoigner de leur gratitude. Des moments comme ceux-là montrent la valeur de notre travail et sont immensément satisfaisants. »

### Des outils indispensables

« L'un des outils les plus couramment utilisés est le PDA (Personal Digital Assistant), un appareil mobile qui sert à enregistrer les véhicules contrôlés et à effectuer les tournées d'inspection. Un walkie-talkie est également indispensable pour communiquer efficacement avec les collègues. Enfin, une bonne lampe de poche est essentielle pour les contrôles de nuit et du trafic. »

### Le travail d'équipe : la clé du succès

« La sécurité n'est pas un travail solitaire. La coopération entre les agents mobiles, les agents sur le terrain et les brigadiers est cruciale. Qu'il s'agisse de relever des plaques d'immatriculation ou de signaler des incidents, le travail d'équipe est indispensable. La coopération avec les pompiers et les services médicaux joue également un rôle important dans les situations d'urgence. »

### Coopération avec d'autres départements

« L'interaction avec les autres départements se passe bien. Lorsque la sécurité a besoin d'informations, celles-ci sont traitées en priorité. Inversement, nos agents sont également prêts à répondre rapidement aux signalements des autres équipes. Cette confiance mutuelle permet une coopération efficace. »

### Le travail de nuit : une dynamique différente

« La nuit, le site dégage une atmosphère très différente. Alors qu'il est très actif pendant la journée, un calme serein règne la nuit. Cela ne signifie pas pour autant que l'équipe de sécurité reste inactive. Les tâches nocturnes comprennent la vérification des accès et des bureaux, l'inspection complète du bâtiment principal et l'inspection du bâtiment OCAS. En outre, des contrôles de sortie sont effectués pour assurer la sécurité. »

### Le respect mutuel comme base

« Tout est une question de respect mutuel. Nos agents Securitas ne sont pas là pour punir, mais pour apporter sécurité et soutien. Nous sommes fiers de faire partie de ce site à la fois gigantesque et fascinant. » ■

# Moins de camions, moins de coûts et moins de CO<sub>2</sub>

Nous sommes toujours à la recherche de moyens pour travailler plus intelligemment, non seulement dans la production, mais aussi dans la manière dont nous expédions notre acier aux clients. Car si nous planifions et coopérons plus efficacement, nous pouvons non seulement faire des économies, mais aussi réduire notre empreinte écologique.

Ces derniers mois, nous avons franchi une étape importante. En planifiant mieux l'entrée de l'entrepôt, nous évitons les transports coûteux de dernière minute par camion. Cela nous permet non seulement d'économiser de l'argent, mais aussi de réduire considérablement nos émissions de CO<sub>2</sub>. Et tout cela grâce à la coopération étroite entre les différents départements.

## Des camions 'last minute' aux navires intelligents

Pour certaines destinations, nous disposons de plusieurs options de transport : barge, mer, rail et camion ou une combinaison de celles-ci. Mais lorsqu'une livraison est en retard par rapport aux options les moins chères et les plus durables, il ne reste souvent qu'un seul choix : le camion. Et les coûts s'accroissent rapidement, surtout pour les destinations lointaines comme la Scandinavie, le Royaume-Uni et l'Europe du Sud, où le transport de marchandises est onéreux. Pour un trajet en camion de Gand au sud de la Suède, par exemple, vous avez plus de 1 100 km au compteur, ce qui pèse à la fois sur le budget et sur les émissions de CO<sub>2</sub>.

« En outre, nous constatons que les clients rencontrent parfois des problèmes en raison d'un trop grand nombre de livraisons de dernière minute par camion. Même un tonnage limité par camion signifie rapidement une multitude de ressources de transport à planifier et à gérer par rapport au même tonnage livré par bateau ou par train. Et lorsque plusieurs camions arrivent soudainement en même temps, ils doivent également être déchargés rapidement pour éviter les temps d'attente, ce qui n'est pas toujours pratique », explique **Griet Beckx**, responsable support à la gestion des commandes.

**Joost Criel**, responsable relations clients, ajoute : « Pour résoudre ce problème, nous avons procédé à un ajustement stratégique. Pour certaines destinations critiques, nous essayons de faire en sorte que l'acier soit à l'entrepôt un peu plus tôt. Cela augmente la probabilité que nous puissions expédier l'acier par les itinéraires préférés, tels que les barges ou la mer, et évite les livraisons de dernière minute par camion. Le résultat ? Un 'modal shift', c'est-à-dire un passage du camion au bateau ou à la barge. »

« En combinant les départs vers la Suède, par exemple, avec d'autres destinations telles que le Danemark et l'Estonie, nous pouvons désormais faire partir un navire presque chaque semaine, alors qu'auparavant nous ne pouvions le faire que tous les quinze jours. Cela signifie non seulement des économies financières, mais aussi une réduction significative de nos émissions de CO<sub>2</sub> », ajoute **Tom Logé**, responsable du transport maritime.

## La coopération, clé du succès

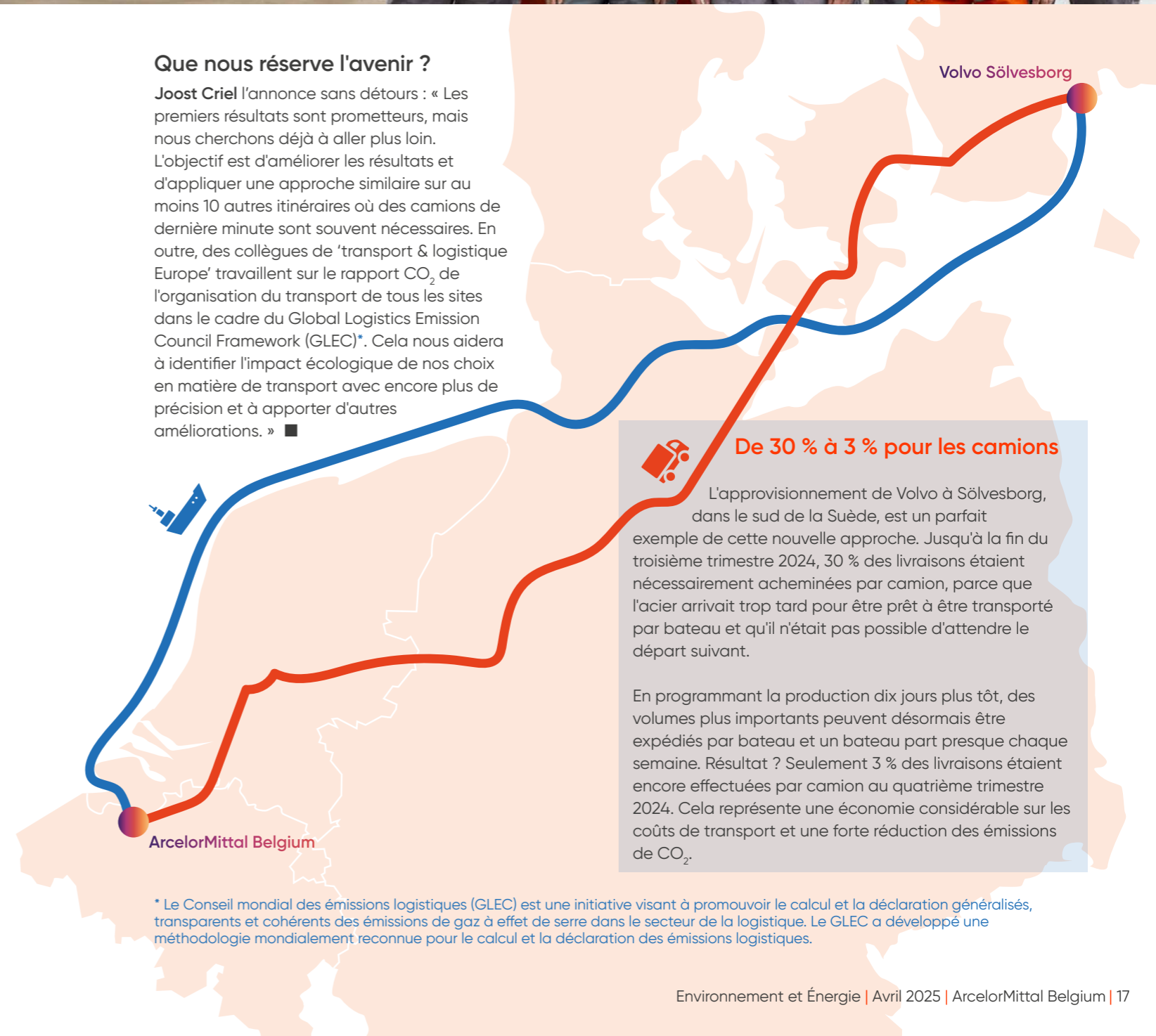
Ce projet a vu le jour grâce aux efforts combinés de plusieurs départements. La planification de la production a permis de s'assurer que l'acier était prêt à être expédié à temps, le service clientèle a assuré la coordination avec le client pour garantir le bon déroulement des livraisons et 'transport & logistique' a coordonné la logistique et optimisé les options de transport.

Pendant la phase de démarrage, plusieurs réunions ont eu lieu chaque mois, l'équipe de projet évaluant en permanence les progrès accomplis et ajustant la stratégie si nécessaire. Grâce à cette approche flexible et pragmatique, le projet a démarré rapidement. Depuis le début de l'année 2025, les progrès ont continué à être suivis et les résultats sont discutés et optimisés chaque mois.



## Que nous réserve l'avenir ?

**Joost Criel** l'annonce sans détours : « Les premiers résultats sont prometteurs, mais nous cherchons déjà à aller plus loin. L'objectif est d'améliorer les résultats et d'appliquer une approche similaire sur au moins 10 autres itinéraires où des camions de dernière minute sont souvent nécessaires. En outre, des collègues de 'transport & logistique Europe' travaillent sur le rapport CO<sub>2</sub> de l'organisation du transport de tous les sites dans le cadre du Global Logistics Emission Council Framework (GLEC)\*. Cela nous aidera à identifier l'impact écologique de nos choix en matière de transport avec encore plus de précision et à apporter d'autres améliorations. » ■



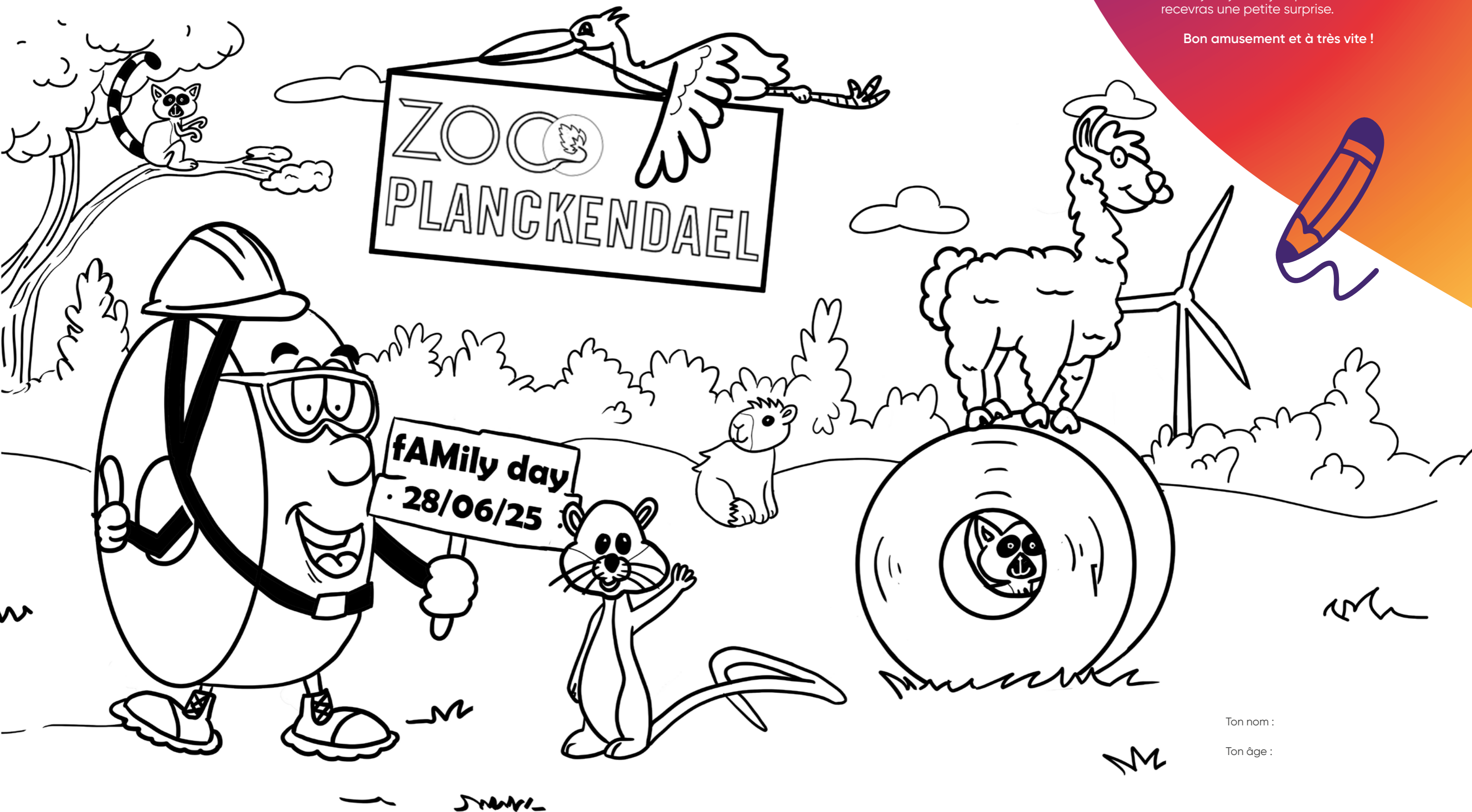
\* Le Conseil mondial des émissions logistiques (GLEC) est une initiative visant à promouvoir le calcul et la déclaration généralisés, transparents et cohérents des émissions de gaz à effet de serre dans le secteur de la logistique. Le GLEC a développé une méthodologie mondiale reconnue pour le calcul et la déclaration des émissions logistiques.

# 28 juin : **fAMily day** au ZOO Planckendael

Psst, on a une surprise  
pour toi !

Colorie ce dessin, dépose-le à l'accueil  
au fAMily day le 28 juin prochain et tu  
recevras une petite surprise.

Bon amusement et à très vite !



Ton nom :

Ton âge :

# Transformateur F : la clé d'un approvisionnement énergétique fiable

Le transformateur F joue un rôle crucial pour la sécurité de notre approvisionnement en énergie. Dans cette interview, Christophe del Fosse et d'Espierres du département gantois des services généraux (énergie et fluides) nous fait part de son expérience et de son point de vue sur l'importance de ce transformateur.



◀ Découvrez comment le transformateur défectueux a été retiré.

## Un projet qui a de l'impact

« Le démarrage d'un nouveau projet est souvent un défi passionnant. Pour moi, il s'est lancé au début de ma carrière chez ArcelorMittal.



Dès mon premier jour, j'ai été chargé de commander un nouveau transformateur pour le poste 150 en tant que transformateur de réserve. Quatre mois plus tard, le projet a été soumis à l'Investment Approval Committee (IAC), où il a été approuvé après une défense technique approfondie. Heureusement, car deux ans plus tard, le transformateur s'est avéré crucial pour la sécurité de notre approvisionnement en énergie. »

## L'importance du transformateur F

« Cinq grands transformateurs fonctionnent sur le site de Gand, reliant notre réseau moyenne tension (30 kV) au réseau haute tension (150 kV) du gestionnaire de réseau Elia. Quatre transformateurs (A, B, C et D) sont situés au poste 150, le transformateur B servant de réserve. Le transformateur E, situé à quatre kilomètres de là, près de l'usine d'oxygène d'Air Products et de Steelanol, n'a pas de réserve. »

« Le transformateur F a été installé comme réserve pour tous ces transformateurs. Cela est nécessaire pour deux raisons principales. Premièrement, les transformateurs sont des produits fabriqués sur mesure et il n'existe donc pas d'exemplaires de réserve standard. Deuxièmement, le délai de livraison d'un nouveau transformateur de ce calibre est actuellement extrêmement long, entre deux et trois ans, en raison de la forte demande liée aux initiatives d'écologisation. »

« Sans dispositif de back-up, une panne irréparable du transformateur E signifierait que Steelanol et une

partie de la production d'oxygène et d'azote seraient privés d'électricité pendant une période pouvant aller jusqu'à trois ans, ce qui représenterait un risque inacceptable pour nos processus de production. »

## Un 'transformer' en pratique

« Le transformateur F se distingue par le fait qu'il peut être utilisé en remplacement des transformateurs A, B, C et D ainsi que du transformateur E. Ceci grâce à un système de connexion haute tension interchangeable qui fait que ce transformateur ressemble vraiment à un 'transformer', comme dans les films ! »

## Des leçons importantes pour l'avenir

« Au cours de ce projet, nous avons acquis des connaissances précieuses que nous pourrions prendre en compte dans nos futurs investissements. Les trois enseignements les plus importants sont les suivants :

1. **Le bon marché n'est pas toujours le meilleur choix** - Le marché nous oblige parfois à nous tourner vers des fournisseurs moins chers dans des pays où les coûts de production sont moins élevés. Le transformateur F a été fourni par un fabricant chinois et présentait plusieurs défauts tels que de la corrosion, des soudures fissurées et des câbles non conformes.
2. **La persévérance l'emporte** - Grâce à un dossier technique approfondi, nous avons pu rejeter officiellement le transformateur. Le fournisseur va maintenant fabriquer et fournir gratuitement un

nouveau transformateur qui répond aux exigences.

3. **La nécessité n'attend pas** - Le 8 décembre 2024, nous avons eu plusieurs pannes au poste 150, le transformateur B ayant subi des dommages. Un autre transformateur présentait des défauts, mais a pu être remis en service après une analyse des risques. Étant donné que quatre transformateurs opérationnels sont essentiels pour notre usine, le transformateur F rejeté a été réparé par nécessité et remis en service. »

## Collaboration entre les départements

« Ce projet a d'abord été mené par le département des services généraux. Après la réception en usine, la coopération avec les achats et notre service juridique est devenue très intense. Le fait que nous recevions gratuitement un deuxième transformateur neuf est le résultat d'un solide travail d'équipe dont tous les membres de l'équipe peuvent être fiers ! »

« Les arrêts du poste 150 en décembre 2024 ont donné lieu à une coopération intensive avec d'autres départements tels que le service d'études et le laminoir à chaud. Cette coopération a permis de rapprocher les collègues et les équipes et d'en tirer des leçons précieuses. En situation de crise, c'est évident que l'on peut compter les uns sur les autres. Cela donne confiance en l'avenir. » ■

Notre équipe des hauts fourneaux et usines d'agglomération (HOS) est lauréat européen grâce à son projet visant à prolonger la durée de vie du haut fourneau A.

# L'équipe du haut fourneau A remporte le Performance Excellence Award !

« Ce n'était pas chacun dans son coin, mais vraiment un travail d'équipe. »



**Un projet lauréat européen, ce n'est pas rien ! Expliquez-nous ce que vous avez réalisé.**

« Le blindage et les 'staves' - les éléments de refroidissement - du haut fourneau A étaient en mauvais état et la réfection n'était pas prévue pour tout de suite. Nous avons dû combler une période de 2 à 3 ans pour pouvoir produire jusqu'au dernier jour. Grâce à la coopération entre les équipes production, process, électricité et mécanique, des solutions créatives ont été recherchées pour prolonger la durée de vie du haut fourneau », relate **Ruben Dewitte**, à l'époque responsable de la maintenance mécanique et qui occupe aujourd'hui un autre poste au sein de Green Primary.

**Quelles ont été ces solutions créatives ?**

« L'une des solutions pour réparer les fuites des tuyaux de refroidissement à l'intérieur du four a été la méthode du stent, similaire à celle utilisée pour les maladies cardiovasculaires. Il s'agit d'un ressort, enroulé de caoutchouc et de colle, que nous insérons dans les 'staves'. Au total, nous en avons placé 38 dans le haut fourneau A », explique **Jurgen Van Wassenhove**, planificateur de travaux sur les fluides.

Avant la réparation du haut fourneau B en 2020, l'équipe avait déjà été confrontée à un défi similaire, ce qui lui avait permis d'en tirer les enseignements ; les méthodes ont été affinées et mises en œuvre dans l'approche du haut fourneau A.

« Pour savoir où le bât blesse, des mesures de chaleur ont été effectuées à l'extérieur du four. Grâce à de nombreuses campagnes de mesures, nous avons pu travailler préventivement pour éviter les fuites d'acier liquide, et ce avec succès. Nous avons évité 18 arrêts de production, ce qui nous a permis de gagner du temps et d'économiser des coûts considérables. Sur le haut fourneau B, nous étions toujours un peu trop en retard, tandis que sur le haut fourneau A, nous sommes arrivés

De g. à d. Jonas Van Coillie, Christoph De Bruycker, Ruben Dewitte, Jurgen Van Wassenhove



juste à temps, ce qui a stimulé toute l'équipe », ajoute **Jonas Van Coillie**, électronicien en automatisation des processus.

**Comment avez-vous relevé les défis du haut fourneau A ?**

« Le succès est dû à quatre points forts : ponctualité, planification, bonne exécution et cohérence des actions, déclare Ruben. Chaque membre du département a joué son rôle. Au moindre doute, nous demandions de suivre de près l'endroit où se produisait le problème afin que la production puisse prendre les bonnes mesures. Par exemple, si un dimanche soir, un opérateur remarquait une température très élevée, il devait réagir en conséquence. La pression du temps a été un grand défi, non seulement pour l'exécution du travail, mais aussi pour l'équipe en charge de la commande et de la livraison des matériaux. »

**Comment s'est déroulée la collaboration ?**

La coopération entre les différentes équipes a été cruciale. « Il y avait toujours quelqu'un d'une équipe avec beaucoup d'expérience et quelqu'un d'une autre équipe pour aider », explique **Christoph De Bruycker**, mécanicien fluides.

« C'est impressionnant de voir à quel point tout le monde a tenu compte des autres, car il n'était pas facile de planifier », explique **Ruben**. Jurgen abonde dans le même sens : « Ce n'était pas chacun dans son coin, mais vraiment un travail d'équipe. Chacun a veillé à anticiper un maximum le travail de l'équipe suivante. »

**Comment avez-vous veillé à la sécurité ?**

« Il y a eu une bonne attitude, beaucoup d'attention à la sécurité et beaucoup de consultations. Des solutions ont été recherchées ensemble, précise Jurgen. Nous n'avons eu à déplorer aucun incident majeur ni aucune blessure au cours de ce projet. Le plus grand défi était que beaucoup de travaux se déroulaient simultanément. Nous avons beaucoup réfléchi et cherché des solutions ensemble. »

« Parce que ce qui s'est passé ici est important et ne doit pas être oublié, le département a fabriqué ses propres trophées pour tous les services concernés. Ils ont été fabriqués à partir de morceaux abîmés du blindage du haut fourneau. Ils reflètent le sentiment d'urgence qui régnait ; vous pouvez voir la différence entre l'épaisseur originale et l'usure à certains endroits, la différence entre un incident et l'absence d'incident... »

**Qu'est-ce que cela représente d'avoir gagné le Performance Excellence Award ?**

« C'est une reconnaissance bien méritée pour le travail acharné et le dévouement de chacun pendant cinq ans. Les petits gestes sont aussi appréciés, comme une part de gâteau ou un hamburger lorsqu'un record est atteint, ce qui fait partie de la culture d'entreprise ici », déclare **Christophe**.

**Les équipes ont-elles fêté l'événement ?**

La réponse fuse : « Oui, nous avons célébré l'événement par un repas cet été, avant même de savoir que nous avions gagné ! » ■

# Social Media Highlights

Découvrez les temps forts de nos réseaux sociaux ! Ces derniers mois, nous ne nous sommes pas contentés de partager, nous avons inspiré. Qu'il s'agisse de tendances virales, d'élan créatifs ou des meilleurs moments de la communauté, voici les publications qui ont vraiment touché nos abonnés. Bienvenue dans notre entreprise côté numérique !



Throwback Thursday : nos salles de contrôle à travers les années



Steel in action : l'agriculture



La ministre Zuhail Demir en visite à Genk



Aftermovie fête des décorés Gand et Geel



Symphony of steel



## SAFE Coaching à Liège : une approche novatrice

Le programme SAFE Coaching vise à accroître la sensibilisation à la sécurité en portant un regard neuf sur les situations à risques, les imprévus et les routines ainsi qu'à améliorer les compétences de leadership en matière de sécurité. Cela fait près de 3 mois que l'initiative a démarré à Liège. Les sessions de coaching vont bon train sur les différents sites du périmètre et les retours sont déjà très positifs. Trois collègues ont été désignés pour devenir SAFE-coaches. Raymond Tricoli (pour le département KEM à Kessales), Geoffrey Lopez (pour le département KEM à Marchin) et Hugues Hermant (pour le département FER à Eurogal-Ramet) nous en disent plus sur cette expérience.

### En quoi le SAFE Coaching est-il différent des autres formations sécurité ?

**Geoffrey :** « Le SAFE Coaching se distingue des programmes de formation habituels car il valorise les comportements positifs. Il adopte une approche beaucoup plus humaine. C'est une façon complètement différente de réfléchir à la sécurité. »

### Quel est votre rôle en tant que coaches ?

**Hugues :** « Au cours du SAFE Coaching, nous nous rendons sur le terrain avec trois managers. L'un d'eux, qu'on appelle « leader », mène l'entretien avec un travailleur, tandis que les deux autres managers observent. Notre rôle en tant que coach est d'observer et d'amener le « leader » à identifier lui-même les situations qui ne sont pas normales, mais aussi et surtout celles qui sont sécuritaires, et à partir de là, engager une discussion sur la sécurité. Les observateurs donnent d'abord un feedback positif, puis des suggestions d'amélioration. Le coach intervient pour aider à formuler les choses et à compléter les observations si nécessaire. »



De g. à d. : Geoffrey Lopez, Raymond Tricoli, Hugues Hermant

### En quoi le SAFE Coaching permet-il d'atteindre de meilleurs résultats ?

**Raymond :** « L'approche est délibérément positive. Le SAFE Coaching ne se concentre pas sur l'apport de solutions directes ou sur la détection d'anomalies comme lors d'un audit traditionnel. Il ne s'agit pas d'imposer des règles, mais de faire en sorte que les personnes perçoivent le risque et agissent en conséquence par conviction personnelle. Le port de lunettes de sécurité, par exemple, devient une action motivée par la conscience du risque plutôt que par la simple obligation réglementaire. »

**Geoffrey :** « Le personnel voit aussi que tout la ligne hiérarchique est impliquée, ce qui est très motivant. En outre, les travailleurs se rendent compte que certaines actions sont facilement réalisables et rapidement. Je pense que cela a aussi un impact positif pour maintenir l'engagement. »

### Comment les routines de sécurité peuvent-elles être renforcées au quotidien grâce à ce programme ?

**Hugues :** « Après quelques semaines de déploiement, les gens commencent à être plus à l'aise avec la démarche et à poser les bonnes questions. Ils observent davantage et voient des choses qu'ils ne remarquaient pas auparavant. Cette prise de conscience est vraiment très positive. »

**Raymond :** « Les gens travaillent souvent par habitude et ne perçoivent plus clairement les dangers potentiels de certains gestes quotidiens, ou que leur environnement de travail est désordonné. Le SAFE Coaching aide à remettre en question ces habitudes et à améliorer la vision des risques. »

### Quels retours avez-vous reçus par rapport à ce programme ?

**Geoffrey :** « Jusqu'ici, les résultats sont très positifs et le déploiement se poursuit favorablement. C'est de bon augure pour la suite. »

**Hugues :** « Toutes les personnes coachées en retirent des voies d'amélioration personnelle. Nous avons aussi des retours de sociétés cotraitantes qui apprécient le fait qu'à la suite des rencontres, des actions pour leur sécurité sont mises en œuvre très rapidement. »

### En quoi ce programme aura-t-il un impact sur les indicateurs de sécurité ?

**Raymond :** « Je suis convaincu que cette approche aura un impact positif sur la sécurité à long terme, car en posant régulièrement les bonnes questions, les gens finiront par modifier leurs habitudes de travail. Grâce au SAFE Coaching, nous disposons de clés pour instaurer une culture de sécurité durable dans les usines. En tout cas, nous y croyons tous les trois fermement ! » ■

Un aperçu de l'environnement VR : une collègue place des briques réfractaires dans la poche à acier.

► Santé et Sécurité

## Une formation sécurité innovante avec des lunettes VR

▲  
Ronnie Van Coillie montre à Maxime Vanderhaeghen comment fonctionne la zone de réalité virtuelle.

**La formation sécurité Take Care intègre un cours de sécurité pratique depuis 2022. Ce cours a beaucoup évolué et, début février, cette formation s'est enrichie d'un nouvel espace, avec une zone de réalité virtuelle (ou VR pour « virtual reality ») dans un environnement impressionnant de réalisme.**

### Voir les dangers

Au cours de leur semaine d'accueil, les nouvelles recrues de Gand bénéficient d'une visite complète expliquant les règles de sécurité dans l'espace Take Care. Le cours reproduit tous les dangers possibles, à l'aide de vidéos et d'exemples pratiques où les participants apprennent à gérer les situations à risque, les consignations, les substances dangereuses, les équipements tels que les disques de meulage, les systèmes d'alarme...

Pour notre personnel expérimenté, la visite est interactive. Armés d'un smartphone, ils se voient confier des missions et traversent différentes pièces, de préférence en groupe. Cela favorise l'esprit d'équipe, la communication mutuelle et la vigilance à l'égard des autres.

Pas moins de 20 thèmes différents sont disponibles, couvrant les 10 règles d'or de la sécurité, mais aussi des sujets tels que l'ergonomie et la sensibilisation à l'environnement. Les scénarios de la vie réelle augmentent l'implication et aident à prévenir les erreurs et les situations dangereuses. Les missions dépendent de la fonction et du département des participants.

### Vivre les dangers virtuellement

En février, un nouvel espace avec une zone de réalité virtuelle a été inauguré au sous-sol du laminoir à froid de Gand, et ce grâce au dynamisme de plusieurs équipes qui se sont investies dans ce projet : l'équipe mécanique et les électriciens du laminoir à froid, Decosteel, Sidgal, l'équipe IT et le service de prévention et de formation.

Les lunettes VR permettent aux travailleurs de s'entraîner virtuellement dans un environnement sûr, sans risques physiques. Deux environnements virtuels sont actuellement disponibles : l'un dans le laminoir à froid et l'autre dans l'aciérie. À l'aide de deux consoles, les participants naviguent dans l'espace et utilisent des objets tels que des casques et des outils. Ces expériences VR sont disponibles en trois langues : néerlandais, français et anglais. En plus de l'expérience VR, il existe plusieurs modes d'entraînement sur les risques de chute, le 'block-and-bleed' (consignation des conduites de gaz), la communication...

Cette nouvelle formation est un rappel et un approfondissement de la formation Take Care de la semaine d'accueil et sera incluse dans le parcours de formation de tous les travailleurs impliqués dans la production ou la maintenance. L'objectif est que tous les travailleurs reçoivent une formation de suivi tous les trois ans. ■

► RH et Digitalisation

## Sur la route avec un chauffeur au grand cœur



**Günther Martens n'est pas seulement un collègue dévoué à l'affrètement des transports terrestres au sein du département des relations clients (KLR), mais aussi un véritable héros pour les habitants les moins mobiles d'Aalter. Le samedi, il se consacre à Mobitwin, un service de mobilité sociale organisé par la commune et l'asbl Mpackt.**

« J'aide les citoyens à revenus limités qui ne disposent pas de leur propre moyen de transport, principalement les personnes âgées de plus de 65 ans ou les personnes handicapées. Avec ma propre voiture, je les emmène à l'hôpital, en visite dans leur famille ou à un événement, afin qu'ils puissent continuer à participer à la vie quotidienne. La différence avec un service de taxi ordinaire est que je les aide à monter et à descendre et que je les accompagne. À l'hôpital, par exemple, je les amène à l'accueil, j'attends à l'extérieur et je les ramène à la maison. Pour cela, ils paient une petite participation à l'organisation et je reçois une indemnité de bénévolat. »

### Comment tout a commencé

« Ma grand-mère utilisait ce service et ils manquaient de volontaires. J'aime bien conduire, alors je me suis dit pourquoi pas. J'ai commencé en 2018. Vous pouvez organiser vos horaires de manière flexible, environ deux semaines à l'avance, et vous recevez la demande de trajet que vous pouvez accepter ou non. Depuis, j'ai déjà plus de 400 trajets à mon compteur. »

### Une journée dans la vie d'un bénévole

« Certains samedis, je fais plusieurs trajets : je vais chercher quelqu'un à 10 heures et je l'emmène chez le coiffeur à quelques kilomètres de là. Pendant que j'attends, j'essaie toujours de me promener dans le quartier, c'est ainsi que je découvre souvent de nouveaux endroits. Après la visite chez le coiffeur, nous rentrons à la maison. L'après-midi, j'ai un client que j'emmène chaque semaine à Ruiselede pour préparer la messe de la maison de retraite. Chaque semaine, je parcours environ 50 km en tant que bénévole. En général, il s'agit de petits trajets, souvent jusqu'à l'hôpital. Les distances plus longues sont plus amusantes, comme un trajet vers une maison de vacances ou un trajet d'Aalter vers les Ardennes flamandes pour un mariage, par exemple. »

### Moments privilégiés

« Parfois, il faut jouer les psychologues, donner confiance et mettre les gens à l'aise. Je fais également attention à rouler confortablement, ce qui n'est pas le cas lorsque je roule seul (*rires*). »

« Les clients partagent de nombreuses histoires avec moi, car ils sont souvent fort seuls. Ces contacts avec des personnes de tous horizons sont fascinants. Par exemple, j'ai véhiculé un personnage spécial que je n'oublierai pas de sitôt, un ingénieur à la retraite qui m'a parlé des banquets au King's auxquels il avait l'habitude d'assister. Pendant toute une période, j'ai emmené une dame âgée qui allait au restaurant toutes les semaines jusqu'à sa mort à l'âge de 94 ans. J'ai eu la satisfaction de contribuer à lui offrir une fin de vie agréable. Par ailleurs, j'ai également eu un client très malvoyant qui aimait beaucoup voir des femmes. Lorsque nous allions quelque part, il me demandait toujours après coup de décrire à quoi ressemblait chaque personne... (*rires*) »

### Le plaisir d'aider

« J'aime beaucoup ce travail bénévole, c'est une façon intéressante de passer du temps et de gagner un peu d'argent. Beaucoup de gens sont très reconnaissants, je reçois parfois des chocolats ou des gâteaux, et certains m'ont déjà invité à boire un verre. À l'occasion de la Journée des volontaires, Mobitwin organise des dîners pour remercier les chauffeurs. »

**Günther** conclut par le conseil suivant : « Le bénévolat enrichit votre vie de bien des façons. Si vous envisagez de faire quelque chose pour une bonne cause, choisissez une activité qui vous plaît. Joignez l'utile à l'agréable, après tout c'est votre temps libre. Et si cela vous intéresse, nous recherchons encore des chauffeurs ! » ■

# Record de production à la Combiline :



Équipe 4

L'enthousiasme et la fierté sont de mise à la Combiline de Liège (département FER) ! L'année dernière a été marquée par une performance exceptionnelle : un nouveau record de production s'élevant à 290 608 tonnes a été atteint, surpassant les chiffres des années précédentes, qu'il y ait eu un arrêt pour grand entretien (GE) ou pas.



Équipe 3

Comment un tel exploit a-t-il été possible ? L'équipe de la Combiline a accepté de nous partager quelques-uns de ses secrets.

- Une équipe compétente, avec une organisation rodée et un véritable esprit collectif

Après une période d'adaptation due à des changements organisationnels, les équipes fonctionnent désormais en parfaite harmonie. « L'intégration des nouvelles recrues s'est très bien passée, apportant une nouvelle dynamique, où tout le monde tire dans le même sens », explique **Eric Lehanse**, contremaître fabrication.

En outre, le savoir-faire de chaque travailleur dans son domaine, combiné à une volonté commune d'atteindre les objectifs, est un facteur déterminant. « On a tous la même envie de sortir de bonnes tonnes. Et si on bat des records, c'est bien la preuve qu'on est tous compétents dans notre boulot », se félicite **Sébastien Morijson**, opérateur.

- Une responsabilisation accrue et de la reconnaissance au cœur des pratiques

Élément clé de réussite également, un bon climat social règne sur la ligne. « Nous veillons à ce que chacun se sente davantage responsable de ses tâches et de la qualité de son travail. Les responsabilités ne reposent pas exclusivement sur un chef », souligne **Nicolas Goderniaux**, line manager.



Équipe 2



Les équipes qualité et process

## les clés du succès

Au-delà des simples « bravo » et « merci », diverses initiatives de reconnaissance sont mises en place pour valoriser l'engagement des équipes. Qu'il s'agisse de moments de convivialité partagés ou de petites attentions, ces gestes contribuent à renforcer le sentiment d'appartenance et la motivation.

- Une communication fluide et des informations partagées

La communication est un pilier essentiel. « Une bonne communication, ça règle plus de 90 % des problèmes. », affirme **Nicolas**. Des efforts constants sont déployés à travers des réunions matinales, des échanges directs et des fardes d'information pour veiller à mettre tous les membres de l'équipe au courant. La proximité sur le terrain des contremaîtres, employés et cadres favorise également une communication efficace.

Le fait que chaque équipe dispose de ses chiffres de production et de ses indicateurs de qualité chaque semaine permet aussi une meilleure réactivité. « Maintenant qu'on les reçoit toutes les semaines, on identifie rapidement les axes d'amélioration. Et s'il faut réagir d'une façon ou d'une autre, on sait plus facilement le faire », ajoute **Rudi Simal**, contremaître support technique.

- Des programmes efficaces, des processus optimisés et une maintenance réactive

L'efficacité des programmes et la réactivité de l'équipe maintenance (chapeautée par Christian Cenné) en cas de problèmes techniques qui intervient au bon moment, sont également des éléments clés de cette réussite. « L'implication accrue de l'équipe qualité menée par Nathalie Ferir et l'optimisation des réglages par l'équipe process pilotée par Antoine Reding ont également joué un rôle important », conclut **Eric Gilson**, contremaître support.

L'idée est maintenant de continuer sur cette lancée. « L'objectif de passer les 300 000 tonnes est clairement affiché, déclare **Filip Declercq**, chef du département FER. Au-delà des pistes d'amélioration technique envisagées pour franchir de nouveaux paliers, ce record est avant tout le fruit d'un travail d'équipe exceptionnel. Chaque collaborateur, à son niveau, a contribué à cette réussite. »

Félicitations à toutes les équipes de la Combiline pour cette brillante performance ! ■



Équipe 1 ►

« Une bonne communication, ça règle plus de 90 % des problèmes. »

De g. à d. Eric Gilson, Rudi Simal, Eric Lehanse ►

## En route vers la neutralité carbone

# État d'avancement Green Primary



Le Green Primary, notre projet de décarbonation, reste une priorité stratégique, mais la situation économique actuelle exige une approche réfléchie et flexible. Les secteurs de l'automobile et de la construction sont sous pression, l'énergie et les salaires sont coûteux et les réglementations sont complexes. C'est pourquoi nous attendons toujours des signaux clairs de l'Europe sur le plan d'action pour l'acier, le CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism

ou mécanisme d'ajustement aux frontières pour le carbone) et le Clean Industrial Deal\*. Ce dernier va dans la bonne direction, mais n'est pas encore assez concret pour une décision finale d'investissement.

Entre-temps, nous ne restons évidemment pas inactifs. Nous adoptons une approche intelligente et progressive : nous avons commencé par l'étude de faisabilité d'un four à arc électrique (EAF ou Electric Arc Furnace) au lieu de deux. Cela nous permet de réagir avec souplesse aux conditions du marché, tout en conservant l'intention et l'espace nécessaires pour ajouter rapidement un deuxième four. Nous avons terminé l'étude FEED (Front End Engineering & Design ou étude de faisabilité) à la fin du mois de mars, qui comprenait une estimation des coûts et une analyse de la valeur intégrée\*.

Nous progressons également dans l'obtention des permis. Notre rapport d'impact sur l'environnement est prêt et a été soumis.

Saviez-vous qu'un four à arc électrique réduit immédiatement les émissions de CO<sub>2</sub> de 20 % ? Et ce n'est pas tout : les émissions d'azote, d'oxydes de soufre

et de poussières sont également réduites de manière significative.

En outre, 80 % de nos produits fabriqués par la filière traditionnelle du haut fourneau ont été testés et jugés aptes à être produits par la voie du four à arc électrique. Cela nous permet d'optimiser davantage le processus métallurgique et de nous engager pleinement dans des solutions circulaires, telles que l'utilisation accrue de la ferraille. Cela ouvre d'énormes possibilités pour continuer à innover et à produire de manière encore plus durable. Nous le constatons déjà dans les réactions positives de clients tels que Mercedes et Kingspan sur notre acier XCarb®, que nous transformons déjà sur nos lignes via la filière EAF à partir de Sestão (Espagne) et d'Industeel (Charleroi).

Nous faisons donc de réels progrès, et nous pouvons tous en être fiers ! ■

\*Le Clean Industrial Deal de la Commission européenne vise à renforcer la compétitivité de l'industrie européenne et à promouvoir la décarbonation. Le plan comprend plusieurs mesures visant à soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.

# Des arbres pour ArcelorMittal



Le 22 février dernier, The Loop – le centre commercial situé entre Flanders Expo et IKEA à Gand – est devenu plus vert grâce à la plantation d'une forêt urbaine de plus de 1 000 arbres, une initiative de Forest Forward, le pionnier belge des forêts d'entreprise.

Forest Forward a fait don de dizaines d'arbres à des entreprises qui, selon elle, le méritent parce qu'elles font la différence de manière durable.

En raison de nos efforts en matière de développement durable, nous avons également été désignés par Forest Forward pour participer à cette campagne de plantation, une reconnaissance dont nous sommes fiers.

Nous considérons qu'il est de notre responsabilité, dans la mesure du possible, de contribuer à l'amélioration de l'environnement et de faire une différence tangible.

**Merci à Forest Forward pour cette formidable opportunité ! ■**

▼ De g. à d. Bart De Clercq, Lien De Backer (North Sea Port), Charlotte De Boodt, Dajo Hermans (Forest Forward) et Ine De Loore (Forest Forward)



\*Une analyse intégrée de la valeur intègre les besoins et les exigences de toutes les parties prenantes dans l'évaluation. Cela permet de s'assurer que le projet n'est pas seulement rentable, mais qu'il répond également aux attentes et aux exigences de toutes les parties prenantes.



Techniciens de maintenance Laminoir à froid - Décaperie et tandems



Sécurité industrielle et prévention



Équipe 2 Maintenance Ponts et moteurs



Zone d'exploitation TTS Atelier mécanique



Communication interne et externe



Atelier laminage

► RH

## Le temps d'un team building

Avez-vous déjà organisé une activité de teambuilding avec votre équipe cette année ? ArcelorMittal Belgium soutient ces initiatives qui permettent aux membres d'une même équipe d'apprendre à se connaître de manière différente, en dehors du cadre de travail, dans une ambiance détendue.

Les initiatives suivantes, lancées dans différents départements, en sont quelques exemples. ■

# La force de l'acier contre les inondations

**Notre monde est vulnérable ! Les changements climatiques provoquent des événements météorologiques de plus en plus catastrophiques, ce qui augmente la nécessité d'améliorer les techniques de prévention des inondations et la protection de nos côtes. Les structures intelligentes de palplanches en acier sont la solution idéale pour prévenir ces catastrophes.**

## Inondations, érosion, tempêtes, sécheresse..

Les catastrophes naturelles telles que les inondations, les vagues de chaleur et les ouragans entraînent d'importantes pertes en vies humaines et causent des dégâts considérables aux infrastructures, aux habitations, aux entreprises et aux équipements publics. Pas moins de 1,3 milliard de personnes sont gravement menacées par les inondations. Au cours des 20 dernières années, les phénomènes météorologiques extrêmes ont coûté à l'économie mondiale un montant estimé à 2 800 milliards de dollars. Ces chiffres stupéfiants soulignent la nécessité urgente de mettre en place des stratégies efficaces de prévention des dommages.

Les autorités publiques sont invitées à investir dans des infrastructures flexibles et des systèmes d'alerte précoce, tandis que le secteur de l'assurance est soumis à une pression croissante pour faire face à l'augmentation du nombre de demandes d'indemnisation. La collaboration entre les communautés, les gouvernements et le secteur privé est essentielle pour développer et mettre en œuvre des solutions efficaces, garantissant un environnement plus sûr.

## L'acier, une solution intelligente et durable

Dans la vaste gamme de produits d'ArcelorMittal, nous avons des systèmes flexibles avec des palplanches en acier durables qui, en tant que protecteurs silencieux,

\*Jumeaux numériques : il s'agit de modèles virtuels de l'infrastructure physique qui utilisent les données collectées pour simuler et contrôler les performances et l'état de l'infrastructure.

aident à prévenir des situations dramatiques et à sauver des vies.

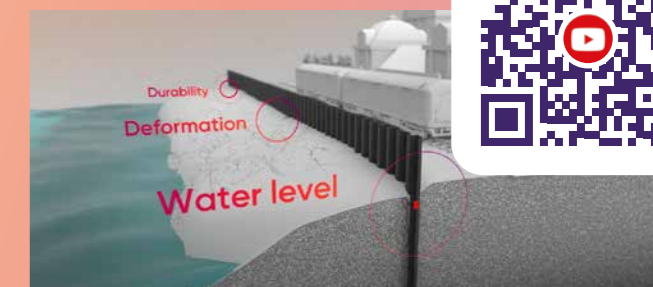
Les palplanches en acier sont de longues sections structurales dotées d'un système d'emboîtement vertical, formant un mur continu. Ces structures de palplanches sont utilisées de diverses manières : comme barrières de protection contre les inondations dans les ports ou les zones urbaines où l'espace est limité, comme brise-lames pour protéger les plages, comme protection étanche des berges ou comme renforcement des digues avec une grande flexibilité. Pour les nouvelles digues, elles assurent l'étanchéité, le soutien et la stabilité, et pour les digues existantes, elles servent de renforcement.

La solution intelligente SmartSheetPile ajoute un système d'alerte basé sur des capteurs, des jumeaux numériques\* et l'intelligence artificielle (IA) pour garantir une plus grande sécurité, durabilité et fiabilité et protéger les communautés.

## Vidéo « Les palplanches qui sauvent des vies »

La vidéo « Les palplanches sauvent des vies » explique l'importance de ces solutions durables, flexibles et intelligentes pour la protection contre les catastrophes naturelles. ■

Scannez ce QR-code pour découvrir cette application intéressante de l'acier. ►



# In memoriam



## Hedwig Vergote

Hedwig Vergote, ancien administrateur délégué de Sidmar, est décédé ce 12 janvier à l'âge de 79 ans. Né à Izegem le 26 juillet 1945, il avait obtenu un diplôme d'ingénieur civil en mécanique en 1969 et commencé sa carrière en tant qu'assistant à la KU Leuven. Hedwig a rejoint Sidmar en 1971 dans l'équipe de maintenance mécanique du laminoir à chaud, au 'slabbing'. L'acier était coulé en lingots, qui étaient ensuite chauffés dans les 'fours pits' avant d'être laminés.

En 1980, Hedwig devient responsable du chantier de construction du recuit continu. En 1981, la première ligne de recuit continu d'acier plat au carbone d'Europe (le CAPL) est mise en service chez Sidmar, ce qui constitue un point d'orgue de sa carrière. Promu à la tête du bureau d'études, il contribuera à renforcer ce service interne.

En 1984, Hedwig est nommé chef de sous-division de la cokerie, transformant cette unité en un modèle de référence au sein de l'industrie sidérurgique européenne. En mettant l'accent sur une maintenance extrêmement soignée, nous pouvons toujours être fiers du fait que notre cokerie est toujours opérationnelle et continue d'obtenir d'excellents résultats en termes d'impact environnemental.

Dans les années 90, Sidmar joue un rôle de premier plan dans plusieurs mouvements et fusions, notamment l'entrée dans Klöckner Stahl (Brême) et l'espagnol Aceralia, et Hedwig est temporairement détaché à la direction technique de Stahlwerke Bremen.

En 1999, Hedwig est nommé président du comité de direction de Sidmar et membre du conseil d'administration en 2000. Il devient également membre de la direction générale du groupe Arbed. En 2001, la fusion entre Arbed, Usinor et Aceralia a lieu : Arcelor est né et Hedwig prend la tête de l'unité opérationnelle Nord. En 2006, Arcelor et Mittal Steel fusionnent pour former ArcelorMittal. Hedwig devient président du conseil d'administration d'ArcelorMittal Bremen et Eisenhüttenstadt.

Tout le monde se souviendra d'Hedwig Vergote comme d'un brillant ingénieur qui a mené une belle carrière des premières années de Sidmar à la naissance d'ArcelorMittal. Homme cultivé, Hedwig a mené un long et courageux combat contre de graves problèmes de santé. Nous présentons à sa famille nos sincères condoléances. ■



## Herman Deroo

Le 3 octobre dernier, l'ancien directeur de Sidmar, Herman Deroo, est décédé à l'âge de 87 ans. Né à Bruges le 8 juillet 1937, Herman décroche un diplôme d'ingénieur civil mécanicien électrotechnique à l'université de Gand en 1961 et y commence sa carrière en tant qu'assistant.

Le 10 juillet 1962, Sidmar est fondée et Herman y est engagé pour participer à la construction de cette nouvelle usine sidérurgique. Herman rejoint ensuite le laminoir à chaud. En 1974, il est transféré au département des hauts fourneaux et usines d'agglomération. Là encore, il s'impose comme un ingénieur hors pair, pionnier dans l'utilisation de modèles mathématiques pour l'optimisation de composants de processus complexes. Le 'modèle de dispersion' mis au point par Herman pour le chargement des matières premières dans le haut fourneau constitue alors une petite révolution.

En 1979, Herman devient responsable de la gestion du personnel où il joue un rôle important dans les négociations bisannuelles avec les syndicats sur les CCT. Lorsqu'il devient directeur technique adjoint en 1986 et membre du comité exécutif en 1992, il combine sa riche expérience technique des laminoirs et hauts fourneaux avec sa conscience sociale et son attention pour les structures organisationnelles.

Sous son impulsion, Sidmar construit la première ligne couplée de décapage et de laminage à froid en Europe. Dans la première moitié des années 1990, il lance également le projet Opebis, qui introduit une structure organisationnelle beaucoup plus légère et efficace : des lignes hiérarchiques courtes, la séparation des fonctions production et support et une coopération intense entre les différentes disciplines au sein des départements. En tant qu'inspirateur de ce programme, Herman aura profondément changé notre entreprise et l'aura préparée pour l'avenir.

Passionné par la langue néerlandaise, Herman s'est attelé à traduire le jargon de notre industrie en néerlandais correct qu'il a compilé dans un lexique en quatre langues, encore consulté aujourd'hui.

Nous saluons aujourd'hui cet ingénieur talentueux à la personnalité charismatique et attachante, et présentons à sa famille nos sincères condoléances. ■

- Paul Verstraeten

## EMBAUCHES ArcelorMittal Gand



Découvrez un aperçu de toutes les embauches de Gand ici, en scannant le QR-code.



## ArcelorMittal Liège

01/01/2025 : Ana Catherine Lozano, Functional & Business Analyst (FTT)

## ArcelorMittal Genk

16/01/2025 : Jimmy Gorjan, électricien maintenance (SIK)

20/01/2025 : Ilkay Dogan, opérateur entrée et sortie EGL (SIK)

## NAISSANCES ArcelorMittal Gand

22/09/2024 : Emilia, fille de Astrid Bevers (DSI)

16/11/2024 : Salim, fils de Abdallah Allabadi (STI)

13/12/2024 : Félice, fille de Bram De Poorter (HOS)

15/02/2025 : Nouana, fille de Steven De Bruyne (STL)

## ArcelorMittal Liège

26/12/2024 : Théa, fille de Nicolas Bolly (KEM)

## DÉCÈS ArcelorMittal Gand

06/07/2024 : Albert Van Hoorde (°26/10/1945)

01/02/2025 : Romain Coone (°04/09/1944)

# Personalialia

Pour annoncer un événement personnel à publier dans le prochain magazine One (mariage, décès, naissance, départ à la retraite), remplissez le formulaire via ce lien :

[belgium.arcelormittal.com/fr/personalia](https://belgium.arcelormittal.com/fr/personalia)



# Fête des décorés

Retour en images sur la fête des décorés de Gand et Geel, le 22 mars dernier. La fête des décorés est organisée pour rendre hommage à nos collègues ayant 25 ans de carrière ou plus. Plus que le nombre d'années, cette cérémonie met en lumière leur dévouement, leur persévérance, leur esprit de solidarité et la richesse de leur expérience, qui sont les véritables raisons de cette reconnaissance.

(La fête des décorés de Liège ayant lieu le 22 avril, des photos seront publiées dans le prochain numéro.)

